

03.11.05

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Stellungnahmen der Bundesregierung zu Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)

Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit
Der Bundesminister

Berlin, den 2. November 2005

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ministerpräsidenten
Peter Harry Carstensen

Sehr geehrter Herr Präsident,

anliegend übersende ich Ihnen die ablehnenden Stellungnahmen der Bundesregierung zu den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO):

- Übereinkommen Nr. 173 der IAO über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers sowie zur Empfehlung Nr. 180 betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers;
- Übereinkommen Nr. 177 über Heimarbeit sowie zur Empfehlung Nr. 184 betreffend Heimarbeit;
- Übereinkommen Nr. 181 der IAO über private Arbeitsvermittler und zur Empfehlung Nr. 188 betreffend private Arbeitsvermittler;
- Übereinkommen Nr. 168 der IAO über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit sowie zur Empfehlung Nr. 176 betreffend Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit

mit der Bitte um Kenntnisnahme. Diese IAO-Übereinkommen können von der Bundesrepublik Deutschland nicht ratifiziert werden, da sie mit dem geltenden

deutschen Recht nicht vereinbar sind.

Nach Artikel 19 der Verfassung der IAO haben die Mitglieder ein von der Allgemeinen Konferenz angenommenes IAO-Übereinkommen den gesetzgebenden Körperschaften im Hinblick auf seine Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen. Das gilt auch im Falle der Nichtratifizierung.

Mit freundlichen Grüßen

Wolfgang Clement

Stellungnahmen der Bundesregierung zu Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)

	Seite
Stellungnahme der Bundesregierung zu dem Übereinkommen Nr. 173 der Internationalen Arbeitsorganisation über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers.....	1
Stellungnahme der Bundesregierung zu der Empfehlung Nr. 180 betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers.....	14
Stellungnahme der Bundesregierung zu dem Übereinkommen Nr. 177 der Internationalen Arbeitsorganisation über Heimarbeit.....	36
Stellungnahme der Bundesregierung zu der Empfehlung Nr. 184 der Internationalen Arbeitsorganisation betreffend Heimarbeit.....	44
Stellungnahme der Bundesregierung zum Übereinkommen Nr. 181 über private Arbeitsvermittler.....	62
Stellungnahme der Bundesregierung zur Empfehlung Nr. 188 über private Arbeitsvermittler.....	69
Stellungnahme der Bundesregierung zu dem Übereinkommen Nr. 168 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit.....	84
Stellungnahme der Bundesregierung zu der Empfehlung Nr. 176 betreffend Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit.....	106

**Stellungnahme der Bundesregierung zu dem Übereinkommen Nr. 173
der Internationalen Arbeitsorganisation über den Schutz der Forderungen
der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers**

I. Allgemeines

Das auf der 79. Tagung der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) am 23. Juni 1992 angenommene Übereinkommen Nr. 173 ist bisher von 15 Staaten (Australien, Österreich, Botswana, Burkina Faso, Spanien, Finnland, Lettland, Litauen, Madagaskar, Mexiko, Slowakei, Slowenien, Schweiz, Tschad und Sambia) ratifiziert worden und am 8. Juni 1995 in Kraft getreten.

Das Übereinkommen steht in inhaltlichem Zusammenhang mit den Übereinkommen:

- Nr. 17 über die Entschädigung bei Betriebsunfällen, 1925 (dort Artikel 11, Vorkehrungen zur Zahlung einer Entschädigung an den verletzten Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebene bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers oder Versicherungsträgers);
- Nr. 95 über den Lohnschutz, 1949 (dort Artikel 11, Arbeitnehmer als bevorrechtigte Gläubiger in Bezug auf Löhne, Ansprüche, die während eines bestimmten Zeitraums vor dem Konkurs oder der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers entstanden sind).

Von diesen Übereinkommen hat die Bundesrepublik Deutschland das Übereinkommen Nr. 17 ratifiziert.

Das Übereinkommen Nr. 173 sieht vor, Forderungen der Arbeitnehmer gegen den zahlungsunfähigen Arbeitgeber aus einem festzulegenden Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ein einzuräumendes Vorrecht (Teil II Artikel 6 ff.) oder eine Garantieeinrichtung (Teil III Artikel 12 ff.) zu sichern.

Diese Sicherung soll sich erstrecken auf

- ausstehende Lohn- und Gehaltszahlungen,
- bezahlten Urlaub,
- geschuldete Beträge aus sonstigen bezahlten Zeiten der Abwesenheit sowie
- Abfindungen, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistet werden müssen.

Im deutschen Recht ist das Insolvenzrecht seit dem 1. Januar 1999 in der Insolvenzordnung (InsO) geregelt. Sie hat die Konkursordnung, die Vergleichsordnung und die Gesamtvollstre-

ckungsordnung abgelöst. Ergänzend finden sich Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer bei Insolvenz des Arbeitgebers im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III).

Auf der Ebene der EU-Gesetzgebung ist bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers die Richtlinie 80/987/EWG vom 20. Oktober 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers für die Bundesrepublik verbindlich. Sie wurde durch die Richtlinie 2002/74/EG vom 23. September 2002 in Teilbereichen geändert.

Das Übereinkommen Nr. 173 kann **nicht ratifiziert** werden, **weil es nicht mit dem geltenden deutschen Insolvenz- und Insolvenzversicherungsrecht vereinbar ist.**

1. Einen Schutz der Arbeitnehmerforderungen durch ein Vorrecht gibt es in der Insolvenzordnung nicht. Wesentlicher Kern des neuen Insolvenzrechts ist die Abschaffung der allgemeinen Konkursvorrechte. Dies bedeutet auch eine Abschaffung der unter der Konkursordnung noch geltenden Vorrechte für Arbeitnehmerforderungen. Die Bundesregierung hat diese Änderung u. a. wie folgt begründet (vgl. BT-Drs. 12/2443, S. 90):

„Jeder Vorrechtskatalog ist letztlich willkürlich. Schon das geltende Konkursrecht räumt keineswegs allen anerkannten sozialschutzwürdigen Gruppen ein Vorrecht ein. Anders als im Recht der Einzelvollstreckung in das Arbeitseinkommen (§§ 850 d, 850 f Abs. 2 ZPO) sind beispielsweise Unterhalts- und Deliktsgläubiger im Konkursverfahren nicht privilegiert. Das Bundesverfassungsgericht hat die Fragwürdigkeit jedes Privilegienkatalogs in seinem Beschluss zum Vorrecht für Sozialplanforderungen (BVerfGE 65, 182) nachdrücklich herausgestellt.

Durch den Abbau der Konkursvorrechte wird maßgeblich dazu beigetragen, dass sich die durchschnittlichen Quoten der einfachen Insolvenzgläubiger gegenüber dem gegenwärtigen Rechtszustand erhöhen und dass diese Gläubiger wieder stärker am Ablauf des Insolvenzverfahrens interessiert sind.“

Daraus ergibt sich, dass die Einführung von Vorrechten, wie sie in Teil II des Übereinkommens vorgesehen sind, systemwidrig wäre.

2. Die im Übereinkommen festgelegten, durch eine Garantieeinrichtung zu schützenden Forderungen, gehen in Bezug auf Forderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich des bezahlten Urlaubs gemäß Artikel 12 Buchstabe b) und auf Abfindungsforderungen gemäß Artikel 12 Buchstabe d) Übereinkommen über den durch die Regelung des Insolvenzgeldes (§183 ff. SGB III) gewährten Schutz hinaus.

II. Besonderes

Teil I - Artikel 1 bis 4

Teil I enthält allgemeine Bestimmungen, die überwiegend Fragen der Ratifizierung betreffen.

Artikel 1

Absatz 1:

Absatz 1 regelt den Anwendungsbereich für den Begriff „Zahlungsunfähigkeit“.

Hiernach umfasst dieser Begriff alle Fälle, in denen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis ein Verfahren über das Vermögen eines Arbeitgebers zur gemeinschaftlichen Befriedigung seiner Gläubiger eröffnet worden ist.

Wortlaut und Entwicklungsgeschichte zu diesem Artikel zeigen, dass sich „Zahlungsunfähigkeit“ sowohl aus einem gerichtlichen als auch einem außergerichtlichen Verfahren ergeben kann.

Nach deutschem Insolvenzrecht ist das durchzuführende Verfahren stets ein gerichtliches (§ 2 InsO). Davon unberührt bleibt die immer bestehende Möglichkeit von Gläubigern und Gesamtschuldnern, außergerichtlich einen Weg aus der Krise zu suchen.

Die Insolvenzordnung nennt eindeutig drei Eröffnungsgründe für das Insolvenzverfahren, nämlich Zahlungsunfähigkeit, drohende Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung als zusätzlicher Insolvenzgrund bei juristischen Personen (§§ 17 - 19 InsO). Gemäß § 18 Abs.1 InsO ist „drohende Zahlungsunfähigkeit“ als Eröffnungsgrund auf den Fall des Schuldnerantrags beschränkt.

Absatz 2:

Absatz 2 ermöglicht die Ausdehnung des Begriffs „Zahlungsunfähigkeit“ auf andere Fälle, in denen Forderungen der Arbeitnehmer wegen der finanziellen Lage des Arbeitgebers nicht befriedigt werden können, wenn z. B. festgestellt wird, dass der Umfang des Vermögens des Arbeitgebers nicht zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens ausreicht.

Die Umsetzung des Absatz 2 ist in das Belieben der Mitgliedstaaten gestellt. Nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Insolvenzgeld gem. § 183 Abs.1 Satz 1 Nr. 2 SGB III auch für solche Fälle, in denen der Antrag auf Eröffnung der Insolvenz mangels Masse abgewiesen wird. Darüber hinaus besteht der Anspruch auf Insolvenzgeld bei vollständiger Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt

worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt (§ 183 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB III).

Absatz 3:

Absatz 3 überlässt es Gesetzgebung und Praxis des jeweiligen Mitgliedstaates, in welchem Ausmaß das Vermögen eines Arbeitgebers dem in Absatz 1 erwähnten Verfahren unterliegt.

Haftungsobjekt der Gläubiger des Gemeinschuldners im Falle einer Konkursöffnung ist nach § 35 InsO das zu diesem Zeitpunkt vorhandene Vermögen. Es handelt sich um den Teil des Vermögens, der auch der Zwangsvollstreckung unterliegt. Ebenso legt die Insolvenzordnung den Begriff der „Insolvenzmasse“ in §§ 35, 36 InsO fest.

Die innerstaatliche Rechtslage entspricht somit den Anforderungen in Artikel 1 des Übereinkommens.

Artikel 2

Artikel 2 regelt die Umsetzung des Übereinkommens in den Mitgliedstaaten entweder durch die Gesetzgebung oder durch andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Mittel. Hierunter sind üblicherweise Vereinbarungen der Tarifpartner zu verstehen.

Im deutschen Recht werden die Vorgaben des Übereinkommens durch Gesetze, die Insolvenzordnung und das Dritte Buch Sozialgesetzbuch, umgesetzt.

Artikel 3

Artikel 3 gibt in Absatz 1 bis 7 verschiedene Möglichkeiten der Ratifizierung des Übereinkommens bzw. von Teilen des Übereinkommens vor.

Absatz 1:

Absatz 1 ermöglicht die Ratifizierung entweder der Verpflichtungen aus Teil II, der den Schutz der Arbeitnehmerforderungen durch ein Vorrecht vorsieht, oder der Verpflichtungen aus Teil III, der den Schutz dieser Forderungen durch eine Garantieeinrichtung festlegt. Ebenso ist die Ratifizierung beider Teile möglich. Die jeweils getroffene Wahl ist in einer der Ratifizierungsurkunde beigefügten Erklärung anzugeben.

Absatz 2:

Ein Mitgliedstaat, der zunächst entweder Teil II oder Teil III angenommen hat, kann später durch eine an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes (IAA) gerichtete Erklärung auch den anderen, nicht ratifizierten, Teil annehmen

Absatz 3:

Übernimmt ein Mitgliedstaat Verpflichtungen aus beiden Teilen des Übereinkommens, kann er nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Sozialpartner die Anwendung des Teils III auf bestimmte Arbeitnehmergruppen und auf bestimmte Wirtschaftszweige beschränken. Derartige Beschränkungen sind in der Annahmeerklärung anzugeben

Absatz 4:

Hat ein Mitgliedstaat Verpflichtungen aus Artikel 3 Abs. 3 beschränkt übernommen, so hat er in seinem ersten Bericht über die Umsetzung des Übereinkommens gem. Artikel 22 der Verfassung der IAO die Gründe für die Beschränkungen anzugeben. In den nachfolgenden Berichten hat er Auskunft über eine Ausdehnung des sich aus Teil III des Übereinkommens ergebenden Schutzes (Garantieeinrichtungen) auf weitere Arbeitnehmergruppen oder weitere Wirtschaftszweige zu erteilen

Absatz 5:

Sind Verpflichtungen aus Teil II und Teil III des Übereinkommens durch ein Mitglied übernommen worden, so kann es nach Anhörung der maßgebenden Sozialpartnerverbände die gemäß Teil III geschützten Forderungen von der Anwendung des Teils II ausnehmen.

Absätze 6 und 7:

Die Absätze 6 und 7 regeln die Auswirkungen der Übernahme des Teils II oder des Teils III des Übereinkommens auf die Wirksamkeit übernommener Verpflichtungen nach dem Übereinkommen Nr. 95, Artikel 11 über den Lohnschutz, 1949.

Die Bundesrepublik Deutschland hat das Übereinkommen Nr. 95 nicht ratifiziert und wäre daher von dieser Regelung nicht betroffen.

Artikel 4

Absatz 1:

Absatz 1 regelt den grundsätzlichen Anwendungsbereich für alle Arbeitnehmer und Wirtschaftszweige, vorbehaltlich einer eventuellen Beschränkung nach Artikel 3 Abs. 3 (Möglichkeit eingeschränkter Ratifizierung).

Absatz 2:

Nach Anhörung der maßgebenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände können bestimmte Arbeitnehmergruppen, insbesondere öffentliche Bedienstete, von der Anwendung des Teils II bzw. Teils III ausgenommen werden.

Die Ausnahmen können insbesondere bei öffentlichen Bediensteten wegen der besonderen Art des Arbeitsverhältnisses gemacht werden oder wenn andere Garantien für diese Arbeitnehmer bestehen, die ihnen einen Schutz bieten, der dem des Übereinkommens gleichkommt.

Absatz 3:

Über vorgesehene Ausnahmen besteht eine Berichts- und Begründungspflicht nach Artikel 22 Verfassung der IAO .

Nach deutschem Insolvenzrecht sind dem Grunde nach alle natürlichen und juristischen Personen mögliche Gemeinschuldner im Insolvenzverfahren (§ 11 InsO). Alle dort beschäftigten Arbeitnehmer sind daher grundsätzlich von der Garantieleistung des Insolvenzgeldes umfasst. Eine Ausnahme besteht für bestimmte juristische Personen des öffentlichen Rechts, die insolvenzunfähig sind. Die Insolvenzunfähigkeit kann sich aus § 12 InsO (z. B. Bund, Länder), aus anderen Gesetzen oder aus dem Grundgesetz (z. B. öffentliche Rundfunkanstalten, Kirchen) ergeben. Die Beschäftigten dieser juristischen Personen haben keinen Anspruch auf die Garantieleistung des Insolvenzgeldes, weil sie von einem Insolvenzereignis i. S. d. § 183 SGB III nicht betroffen sein können. Soweit es zu einer Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung kommen kann, ist aber sicher gestellt, dass die Forderungen der Beschäftigten vom Bund, vom Land oder von den Gemeinden übernommen werden.

Aus diesem Grunde müsste bei Übernahme von Verpflichtungen aus dem Übereinkommen der IAO gemäß Artikel 4 Abs. 3 Auskunft darüber erteilt werden, welche Arbeitnehmergruppen aus welchem Grund von der Garantieleistung des Insolvenzgeldes nicht erfasst werden.

Artikel 4 steht deutschem Recht nicht entgegen.

Teil II - Artikel 5 bis 8

Teil II hat den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer durch ein Vorrecht zum Gegenstand. In den Artikeln 5 bis 8 sind die Anforderungen an das Vorrecht genannt. Wie unter I. dargestellt, enthält die Insolvenzordnung **keine Vorrechte für Arbeitnehmerforderungen** mehr, so dass das deutsche Recht schon deshalb im Widerspruch zu den Bestimmungen dieses Teils des Übereinkommens steht.

Teil III - Artikel 9 bis 13

Artikel 9

Artikel 9 bestimmt, dass die Befriedigung der Forderungen der Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber aus ihrer Beschäftigung durch eine Garantieeinrichtung zu gewährleisten ist, wenn der Arbeitgeber diese Forderungen wegen seiner Zahlungsunfähigkeit nicht befriedigen kann.

Die deutsche Garantieeinrichtung im Sinne des Übereinkommens ist die Bundesagentur für Arbeit. Sie zahlt durch die Agenturen für Arbeit bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen die Garantieleistung, das Insolvenzgeld, an die Arbeitnehmer aus. Zudem zahlen die Agenturen für Arbeit für pflichtversicherte Arbeitnehmer den ausstehenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstelle gemäß § 208 SGB III.

Ebenfalls eine Garantieeinrichtung existiert bei der betrieblichen Altersvorsorge für die Absicherung der Arbeitnehmer aufgrund des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 für Ansprüche und Anwartschaften auf betriebliche Versorgungsleistungen, die seit dem 01. Januar 1975 bestehen bleiben, auch wenn der Arbeitgeber aufgrund einer Insolvenz nicht mehr in der Lage ist, seinen Verpflichtungen zur Auszahlung nachzukommen. Gesichert sind die Forderungen in festgelegten Fällen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers durch den Pensions-Sicherungs-Verein, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG).

Der Gedanke, Forderungen gegen den zahlungsunfähigen Arbeitgeber durch eine Garantieeinrichtung im Sinne des Übereinkommens schützen zu lassen, ist demnach dem deutschen Recht **nicht fremd** und **besteht für einzeln abzusichernde Risiken der Arbeitnehmer**.

Artikel 10

Artikel 10 regelt die Einführung geeigneter Maßnahmen in den Mitgliedstaaten, die nach Absprache mit den Sozialpartnerverbänden gegen möglichen Missbrauch getroffen werden können.

Artikel 11Absatz 1:

Absatz 1 verpflichtet die Staaten, die Organisation, Arbeitsweise, Verwaltung und Finanzierung der Garantieeinrichtungen durch Gesetz oder Tarifverträge zu regeln.

In Deutschland besteht eine gesetzliche Regelung im Dritten Buch Sozialgesetzbuch. Die Bundesagentur für Arbeit ist eine rechtsfähige bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung. Vorgaben zu ihrer Organisation befinden sich in §§ 367ff. SGB III. Über diese Regelungen hinaus verfügt die Bundesagentur über eine eigene Organisationshoheit.

Die Bundesagentur für Arbeit zahlt das Insolvenzgeld an die Arbeitnehmer aus. Anschließend erstatten die Unfallversicherungsträger der Bundesagentur die Aufwendungen für das Insolvenzgeld (§ 358 Abs. 1 SGB III). Dazu gehören neben dem Insolvenzgeld die von der Agentur für Arbeit entrichteten Gesamtsozialversicherungsbeiträge sowie die Verwaltungskosten und die sonstigen Kosten (§ 358 Abs. 2 SGB III). Die Mittel für die Erstattung der Aufwendungen bringen die Unfallversicherungsträger durch eine Umlage der Unternehmer auf (§ 359 Abs. 1 SGB III), so dass die Garantieleistung von der Risikogemeinschaft der umlagepflichtigen Unternehmer finanziert wird.

Absatz 2:

Der zu gewährende Schutz kann in den Mitgliedstaaten durch Versicherungsgesellschaften übernommen werden, sofern sie ausreichende Garantien bieten.

Die Sicherung von Ansprüchen und Anwartschaften auf betriebliche Rentenversorgungsleistungen ist vom PSVaG übernommen worden.

Die Insolvenzsicherung durch den PSVaG wird durch Beiträge finanziert, die von den Arbeitgebern an den Pensions-Sicherungs-Verein zu entrichten sind.

Artikel 12

Artikel 12 enthält in den Buchstaben a) bis d) alle durch eine Garantieeinrichtung zu schützenden Forderungen.

Buchstabe a):

Buchstabe a) umfasst Forderungen hinsichtlich der Löhne und Gehälter für einen Zeitraum von mindestens acht Wochen vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Das Insolvenzgeld entspricht einer solchen Garantie für die Arbeitnehmer. Gemäß § 183 Abs. 1 SGB III hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitsentgelt für die drei dem Insolvenzereignis vorausgehenden Monate des Arbeitsverhältnisses. Das Insolvenzereignis ist im Regelfall die Entscheidung über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers (§ 183 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III). Insolvenzgeld wird auch im Falle der Abweisung der Insolvenz mangels Masse ausgezahlt (§ 183 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III) sowie im Fall der vollständigen Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt (§ 183 Abs. 1 Nr. 3 SGB III)

Die Garantieeinrichtung schützt daher die in Artikel 12 Buchstabe a) genannten Forderungen. Das deutsche Recht **entspricht** dieser Vorschrift des Übereinkommens.

Buchstabe b):

Buchstabe b) schützt die Forderungen hinsichtlich bezahlten Urlaubs, der aufgrund der während eines Zeitraums von mindestens sechs Monaten vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleisteten Arbeit angefallen ist.

Bei den Ansprüchen hinsichtlich bezahlten Urlaubs ist zu unterscheiden zwischen dem Urlaubsgeld, dem Urlaubsentgelt und der Urlaubsabgeltung.

Ansprüche auf Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld sind, soweit letzteres als zusätzliche Urlaubsvergütung gewährt wird, Bestandteile des Arbeitsentgelts i. S. d. § 183 SGB III. Sie werden dem Zeitraum zugeordnet, für den sie zum Lebensunterhalt bestimmt sind, also der Zeit des Urlaubs. Damit sind sie für Urlaubstage innerhalb des Dreimonatszeitraums vor dem Insolvenzereignis vom Insolvenzgeld geschützt.

Ist das Urlaubsgeld als Sonderzahlung vorgesehen, ist es bei der Berechnung des Insolvenzgeldes grundsätzlich nur mit dem Anteil zu berücksichtigen, der auf den Zeitraum entfällt, für den Insolvenzgeld zu gewähren ist, also mit maximal drei Zwölfteln des Gesamtbetrages.

Der in Artikel 12 Buchstabe b) geforderte Zeitraum von sechs Monaten wird somit durch das deutsche Recht nicht gewährleistet.

Für den Urlaubsabgeltungsanspruch gilt, dass einem Arbeitnehmer Insolvenzgeld nicht gewährt werden kann. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung entsteht wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und ist deshalb gemäß § 184 Abs. 1 Nr. 1 SGB III vom Insolvenzgeld ausgeschlossen.

Damit schützt das deutsche Recht im Gegensatz zu den Anforderungen des Artikel 12 Buchstabe b) des Übereinkommens **nicht** alle Forderungen hinsichtlich des bezahlten Urlaubs.

Artikel 12 Buchstabe b) ist deshalb **nicht mit geltendem deutschen Recht zur Insolvenz in Übereinstimmung zu bringen.**

Buchstabe c):

Buchstabe c) schützt Forderungen hinsichtlich geschuldeter Beträge für sonstige bezahlte Zeiten der Abwesenheit für mindestens acht Wochen vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Nach deutschem Recht ist in diesem Zusammenhang an den Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall zu denken. Das Arbeitsentgelt i. S. d. § 183 Abs. 1 SGB III umfasst diesen Anspruch, so dass Entgeltfortzahlungsansprüche im Insolvenzgeldzeitraum geschützt sind.

Die deutsche Regelung entspricht der in Artikel 12 Buchstabe c) genannten Anforderung des Übereinkommens.

Buchstabe d):

Buchstabe d) sieht vor, Abfindungen, auf die die Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einen Anspruch haben, durch die Garantieeinrichtung schützen zu lassen.

Dem Übereinkommen liegt eine weite Auslegung des Begriffs Abfindungen zugrunde. Unter Abfindungen im Sinne des Übereinkommens sind Zahlungen aller Art zu fassen, auf die ein Ar-

beitnehmer bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch haben kann. Das ergibt sich aus der Debatte auf der 79. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) 1992 in Genf:

Dort ist die Abschlussdiskussion über den von den Arbeitnehmern eingebrachten Antrag über die Einführung von Artikel 12 Buchstabe d) („Abgangsentschädigung“, später auf der Übersetzungskonferenz nur noch mit „Abfindung“ übersetzt) wiedergegeben (vgl. vorläufiger Bericht über die 79. Tagung der IAK Genf, 4. TOP: Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer im Fall der Insolvenz ihres Arbeitgebers, Seite 25/20, Ziffern 199 - 210). Aus der dargelegten Diskussion ergibt sich insbesondere der Widerstand der Arbeitgebervertreter gegen den Antrag. Die Arbeitgeber wiesen darauf hin, dass hierdurch das Übereinkommen schwieriger zu ratifizieren und noch schwieriger anzuwenden sein würde (Ziffer 205).

Der japanische Regierungsvertreter hat im Verlauf der Diskussion im übrigen um Aufklärung darüber gebeten, was genau vom Begriff der Abgangsentschädigung umfasst sei (ob dies z. B. eine Abfindung betreffe, die der Arbeitnehmer bei freiwilliger Kündigung nach mehrjähriger Betriebszugehörigkeit erhalte, oder nur diejenige Abfindung, die der Arbeitnehmer erhalte, wenn er auf Initiative seines Arbeitgebers gekündigt werde). Ein Vertreter des IAA hat daraufhin geantwortet, dass die Definition der Abgangsentschädigung sich letztlich nach der Gesetzgebung und Rechtspraxis jedes Mitgliedstaates der IAO richte. In einer Mehrheit der Mitgliedstaaten werde eine Abgangsentschädigung als Folge einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung gezahlt, aber in mehreren Ländern sei eine Abgangsentschädigung selbst dann geschuldet, wenn der Beschäftigte seinerseits das Arbeitsverhältnis aufgekündigt habe (vgl. Ziffer 206).

Aus dieser Antwort ergibt sich klar und eindeutig, dass unter Abgangsentschädigung bzw. dem auf der Übersetzungskonferenz gefundenen Passus „Abfindung“ letztlich alle Abfindungen zusammenzufassen sind, sei es, dass es sich um Abfindungen aufgrund von Sozialplanansprüchen handelt; sei es, dass Abfindungen gemeint sind, die aufgrund einer sozial gerechtfertigten oder auch einer sozialwidrigen Kündigung des Arbeitgebers geleistet werden müssen, wobei es nicht darauf ankommt, ob es sich um eine Kündigung innerhalb bzw. aufgrund des Insolvenzverfahrens handelt oder aber um eine Kündigung ohne Zusammenhang mit dem Insolvenzverfahren.

Das Insolvenzgeld hat grundsätzlich Entgeltersatzcharakter. Entsprechend regelt § 184 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Insolvenzgeld für Ansprüche auf Arbeitsentgelt hat, die er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat.

Daraus folgt, dass grundsätzlich Abfindungen bei der Berechnung des Insolvenzgeldes nicht berücksichtigt werden, soweit sie den Verlust des sozialen Besitzstandes ausgleichen (Abfindungen gemäß § 9, 10 KSchG); derartige Leistungen wirken in die Zukunft und beziehen sich nicht auf den maßgeblichen Drei-Monats-Zeitraum. Abfindungen sind beim Insolvenzgeld nur zu berücksichtigen, soweit in ihnen Entgelt (oder Schadensersatz für Entgeltausfall) für die Zeit vor dem Insolvenzereignis enthalten ist.

Die Garantieleistung nach deutschem Recht berücksichtigt Abfindungen nur eingeschränkt. Das Übereinkommen geht darüber eindeutig hinaus.

Das deutsche Recht ist mithin nicht mit der Regelung in Artikel 12 Buchstabe d) des Übereinkommens in Einklang zu bringen.

Artikel 13

Absatz 1:

Der Schutz der Forderungen kann auf einen vorgeschriebenen Betrag begrenzt werden, der eine sozial vertretbare Schwelle nicht unterschreiten darf.

Absatz 2:

Absatz 2 schreibt vor, dass eine vorgenommene Begrenzung, soweit erforderlich, anzupassen ist, damit die geschützten Forderungen ihren Wert erhalten.

Das Insolvenzgeld wird gemäß § 185 SGB III bemessen. Es soll das dem Insolvenzgeldzeitraum zugeordnete rückständige Arbeitsentgelt sichern und entspricht grundsätzlich dem vollen noch ausstehenden Nettoarbeitsentgelt. Dazu wird grundsätzlich das rückständige Bruttoarbeitsentgelt um die gesetzlichen Abzüge vermindert. Bei den gesetzlichen Abzügen handelt es sich um die Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Sozialversicherung und die Einkommens- und gegebenenfalls Kirchensteuer. Die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) werden gemäß § 208 SGB III von der Agentur für Arbeit an die Einzugsstellen ohne unmittelbare Beteiligung des Arbeitnehmers entrichtet.

Freiwillige Beiträge des Arbeitnehmers zur Kranken- und Rentenversicherung sowie der Zuschuss des Arbeitgebers zu Krankenversicherungsbeiträgen gem. § 257 SGB V werden demgegenüber nicht vom Bruttoarbeitsentgelt abgezogen, da der Arbeitnehmer diese selbst an die Sozialversicherung zahlen muss.

Seit dem 1. Januar 2004 sieht § 185 Abs. 1 SGB III eine betragsmäßige Beschränkung vor. Das Bruttoarbeitsentgelt wird **maximal bis zur Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze** (§ 341 SGB III) **zugrundegelegt**. (Die Beitragsbemessungsgrenze ist der Betrag des Arbeitsentgelts, bis zu dem Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung erhoben werden. Über diese Grenze hinaus bleiben Einkommen beitragsfrei. Sie liegt für die Arbeitslosenversicherung im Jahr 2005 bei 5.200 Euro (West) und 4.400 Euro (Ost)). Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich durch Verordnung der Bundesregierung festgelegt.

Durch die Einführung eines maximal zu berücksichtigenden Höchstbruttogehalts wird eine sozial vertretbare Schwelle i. S. d. Artikel 13 Abs. 1 nicht unterschritten. Auch die erforderliche Anpassung der Begrenzung gemäß Artikel 13 Abs. 2 ist vorgesehen.

Artikel 13 des Übereinkommens ist daher im deutschen Recht erfüllt.

Teil IV - Artikel 14 bis 22

Artikel 14

Artikel 14 behandelt die Auswirkung dieses Übereinkommens auf das Übereinkommen über den Lohnschutz, 1949. Letzteres wird in dem in Artikel 3 Abs. 6 und 7 vorgesehenen Ausmaß neu gefasst.

Die Bundesrepublik hat das in Artikel 14 genannte Übereinkommen nicht ratifiziert und ist von der Regelung nicht betroffen.

Artikel 15 bis 22

Die Artikel 15 bis 22 enthalten die üblichen Schlussbestimmungen, insbesondere über In-Kraft-Treten, Kündigung und Abänderung des Übereinkommens.

Stellungnahme der Bundesregierung zu der Empfehlung Nr. 180 betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers

I. Allgemeines

Die Empfehlung Nr. 180 ist am 23. Juni 1992 von der 79. Tagung der allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) angenommen worden.

Sie konkretisiert und erweitert die Vorschriften des Übereinkommens Nr. 173 für den Schutz gleichnamiger Arbeitnehmerforderungen.

Das Übereinkommen Nr. 173 kann nicht ratifiziert werden, weil die dort vorgesehene Sicherung der Arbeitnehmerforderungen in Deutschland **nicht vollständig** besteht. Eine Sicherung der Arbeitnehmerforderungen durch Vorrechte (Teil II) gibt es im deutschen Recht nicht. Die durch eine Garantieförderung zu schützenden Forderungen (Teil III) gehen bezüglich Forderungen hinsichtlich des bezahlten Urlaubs gemäß Artikel 12 Buchstabe b) und Abfindungsforderungen gemäß Artikel 12 Buchstabe d) über den durch die Regelung des Insolvenzgeldes gewährten Schutz hinaus.

Die Empfehlung Nr. 180 entspricht in wesentlichen Teilen dem Übereinkommen Nr. 173 und steht deshalb ebenso im Widerspruch zur deutschen Insolvenzordnung (InsO) sowie zum deutschen Recht der Insolvenzsicherung im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III).

Zudem sieht die Empfehlung in Absatz 9 Buchstabe c) den vollständigen Schutz von Jahresprämien und sonstigen Prämien durch die Garantieförderung vor. Gemäß Absatz 9 Buchstabe d) sollen Zahlungen, die nicht Abfindungen sind, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschützt werden. Auch diese Anforderungen werden im deutschen Recht **nicht** erfüllt.

II. Besonderes

Teil I

Absatz 1:

Unterabsatz 1:

Unterabsatz 1 legt den Begriff der Zahlungsunfähigkeit fest und entspricht dem Wortlaut von Artikel 1 Absatz 1 des Übereinkommens Nr. 173.

Unterabsatz 2:

In den Buchstaben a) bis d) werden über den Wortlaut des Übereinkommens hinaus die dem Insolvenzzeitpunkt gleichzustellenden Zeitpunkte näher definiert. Ob die Mitgliedstaaten den Ausdruck „Zahlungsunfähigkeit“ auf diese Fälle ausdehnen möchten, ist in ihr Belieben gestellt.

Buchstabe a):

Die Ausdehnung kann erfolgen, wenn das Unternehmen geschlossen worden ist oder seine Tätigkeit eingestellt hat oder freiwillig liquidiert wird.

In der Insolvenzordnung sind als Gründe zur Eröffnung eines Insolvenzverfahrens Zahlungsunfähigkeit, drohende Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung genannt.

Nach § 17 Abs. 2 InsO ist der Schuldner dann zahlungsunfähig, wenn er nicht in der Lage ist, die fälligen Zahlungspflichten zu erfüllen. Zahlungsunfähigkeit ist in der Regel dann anzunehmen, wenn der Schuldner seine Zahlungen eingestellt hat. Es besteht daher **nicht** generell in den unter Buchstabe a) aufgeführten Fällen Zahlungsunfähigkeit. Die unter Buchstabe a) aufgeführten Fälle werden aber in der Regel auf Zahlungsunfähigkeit im genannten Sinne zurückzuführen sein.

Ein der Eröffnung des Insolvenzverfahrens gleichgestellter Zeitpunkt ist in diesem Sinne gemäß § 183 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB III die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt.

Buchstabe b):

Das innerstaatliche Recht kann Zahlungsunfähigkeit annehmen, wenn der Umfang des Vermögens des Arbeitgebers nicht ausreicht, um die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens zu rechtfertigen.

Gemäß § 26 InsO ist die Abweisung des Insolvenzverfahrens mangels Masse ein anderer möglicher Insolvenzzeitpunkt neben der Eröffnung des Insolvenzverfahrens.

Buchstabe b) ist deshalb in deutschem Recht verwirklicht.

Buchstabe c):

Buchstabe c) bezieht sich auf den Fall, dass im Zuge eines Verfahrens zur Eintreibung der Forderung eines Arbeitnehmers aus seiner Beschäftigung festgestellt wird, dass der Arbeitgeber über kein Vermögen verfügt oder dass das Vermögen zur Begleichung der betreffenden Schuld nicht ausreicht.

Nach deutschem Recht muss Zahlungsunfähigkeit vorliegen. Unter Zahlungsunfähigkeit wird überwiegend das auf Mangel an Zahlungsmitteln beruhende, voraussichtlich dauernde Unvermögen verstanden, die fälligen, sofort zu begleichenden Geldschulden wenigstens zu einem wesentlichen Teil zu erfüllen. Können einzelne Verbindlichkeiten vorübergehend nicht befriedigt werden, so ist dies als Zahlungsstockung nicht auch unbedingt ein Insolvenzgrund. Damit nach deutschem Recht ein Insolvenzgrund vorliegt, muss die Zahlungsunfähigkeit generell für den Gemeinschuldner festgestellt werden können. Nach § 18 InsO ist auch die drohende Zahlungsunfähigkeit als Insolvenzverfahrenseröffnungsgrund genannt, dies jedoch nach § 18 Abs. 1 InsO nur dann, wenn der Schuldner selbst die Eröffnung des Insolvenzverfahrens beantragt.

Buchstabe c) ist deshalb **nicht** in diesem Sinne im deutschen Insolvenzrecht verwirklicht.

Buchstabe d):

Buchstabe d) bezieht sich auf die Fallgestaltung, dass der Arbeitgeber verstorben ist, sein Vermögen einem Verwalter anvertraut worden ist und die geschuldeten Beträge aus dem Nachlass nicht gezahlt werden können.

Der genannte Fall ist im deutschen Recht durch das Nachlassinsolvenzverfahren nach §§ 315 ff InsO verwirklicht. Der Arbeitnehmer genießt als Gläubiger im Nachlasskonkursverfahren dieselbe Stellung wie bei Durchführung eines sonstigen Insolvenzverfahrens. Er hat ebenso Anspruch auf Insolvenzgeld.

Buchstabe d) ist im deutschen Recht umgesetzt.

Unterabsatz 3:

Unterabsatz 3 entspricht in seinem Wortlaut dem des Artikels 1 Abs. 3 des Übereinkommens Nr. 173.

Absatz 2:

Absatz 2 entspricht Artikel 2 des Übereinkommens Nr. 173. Insofern wird auf die Ausführungen zu Artikel 2 des Übereinkommens Nr. 173 verwiesen.

Teil II

Auch die Empfehlung befasst sich - wie das Übereinkommen Nr. 173 - in ihrem Teil II mit dem Schutz der Arbeitnehmerforderungen durch ein Vorrecht. Die Insolvenzordnung sieht **keine Vorrechte** mehr vor.

Auf die Ausführungen zu Teil II des Übereinkommens Nr. 173 wird verwiesen.

Teil III

Parallel zu dem Übereinkommen Nr. 173 befasst sich auch Teil III der Empfehlung mit dem Schutz der Arbeitnehmerforderungen durch eine Garantieförderung.

Absatz 7:

Absatz 7 stellt die Forderung auf, dass der zu gewährleistende Schutz der Arbeitnehmerforderungen durch Garantieförderungen so groß wie möglich sein sollte.

Absatz 8:

Legt die Grundsätze der Arbeit der Garantieförderungen fest.

Buchstabe a):

Die Garantieförderungen sollten administrativ, finanziell und rechtlich vom Arbeitgeber unabhängig sein.

In Deutschland wird die Garantieleistung Insolvenzgeld durch die Bundesagentur für Arbeit als Garantieförderung ausgezahlt. Die administrative, finanzielle und rechtliche Unabhängigkeit der Garantieförderung liegt damit vor.

Buchstabe b):

Die Arbeitgeber sollten zur Finanzierung beitragen, wenn nicht die öffentliche Hand die Garantie in voller Höhe sicherstellt.

Mit einer Insolvenzausfallgeld-Umlage wird über die Berufsgenossenschaften nachträglich von der Gemeinschaft der Arbeitgeber das ausgezahlte Geld aufgebracht. In Deutschland besteht ein von den Arbeitgebern getragenes System (siehe Ausführungen zu Art. 11 Abs. 1 des Übereinkommens Nr. 173).

Buchstabe b) ist im deutschen Recht umgesetzt.

Buchstabe c):

Buchstabe c) sieht vor, dass die Auszahlungen von der Garantieeinrichtung ohne Rücksicht auf Beitragszahlung des insolventen Arbeitgebers erfolgen sollen.

Die oben dargestellte deutsche Regelung gewährleistet dies.

Buchstabe d):

Buchstabe d) verlangt ein Eintrittsrecht der Garantieeinrichtung in übernommene Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber.

Gemäß § 187 SGB III gehen Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die einen Anspruch auf Insolvenzgeld begründen, mit dem Antrag auf Insolvenzgeld auf die Bundesagentur für Arbeit über. Damit ist Buchstabe d) im deutschen Recht umgesetzt.

Buchstabe e):

Buchstabe e) enthält eine Bestimmung über die zweckgebundene Verwendung der von den Garantieeinrichtungen verwalteten Mittel, soweit sie nicht aus allgemeinen Steuermitteln stammen.

Dadurch, dass nach deutschem Recht eine nachträgliche Umlage der benötigten Mittel gemäß § 358 SGB III vorgesehen ist, die von den Arbeitgebern gemeinsam aufgebracht werden, ist diese Regelung aus deutscher Sicht ohne Bedeutung.

Absatz 9:

Absatz 9 legt in Erweiterung von Artikel 12 des Übereinkommens Nr. 173 die durch Garantieeinrichtung zu schützenden Arbeitnehmerforderungen fest.

In Buchstaben a) bis g) sind solche Forderungen enthalten, die geschützt werden sollten.

Buchstabe a):

Benennt über die Lohn- und Gehaltsforderungen hinaus auch die Überstundenvergütung, die Provisionen und die sonstigen Forderungen des Arbeitsentgelts für die während eines vorgeschriebenen Zeitraums, der drei Monate nicht unterschreiten sollte, vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistete Arbeit.

Das Insolvenzgeld hat, wie bereits dargestellt, Entgeltersatzcharakter. Insofern werden auch Überstundenvergütungen und Provisionen, sofern sie in dem relevanten Drei-Monats-Zeitraum entstanden sind, bei der Berechnung berücksichtigt. Der Zeitpunkt der Entstehung eines Provisionsanspruchs ist der Abschluss des Vertrages zwischen dem Arbeitgeber und dessen Vertragspartner des Provisionsgeschäftes. Um entscheiden zu können, ob und in welchem Zeitraum Provisionsansprüche dem Insolvenzgeldzeitraum zuzuordnen sind, ist es im Regelfall erforderlich, die maßgeblichen einzelvertraglichen Vereinbarungen einzusehen.

Buchstabe a) ist im deutschen Recht umgesetzt.

Buchstabe b):

Buchstabe b) entspricht seinem Wortlaut nach Artikel 12 des Übereinkommens Nr. 173, geht jedoch über dessen Zeitraum der zu schützenden Ansprüche hinsichtlich bezahlten Urlaubs hinaus. Geschützt werden sollen auch Ansprüche hinsichtlich bezahlten Urlaubs, der in dem Jahr erarbeitet worden ist, das dem Insolvenzereignis vorausgegangen ist.

Für die Ansprüche hinsichtlich des bezahlten Urlaubs gilt das zu Artikel 12 Buchstabe b) des Übereinkommens Nr. 173 Gesagte entsprechend.

Buchstabe b) ist daher im deutschen Recht **nicht** umgesetzt.

Buchstabe c):

Buchstabe c) schützt Jahresendprämien und die sonstigen Prämien, die durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge oder individuelle Arbeitsverträge vorgesehen sind und die sich beziehen auf einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der 12 Monate nicht unterschreiten sollte.

Insolvenzgeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch wird grundsätzlich für die dem Insolvenzereignis vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses geleistet. Sonderzahlungen sind zu berücksichtigen, wenn sie Arbeitsentgelt i. S. d. § 183 SGB III darstellen. Das ist dann der Fall, wenn sie in diesem Dreimonatszeitraum entstanden sind. Dafür kommt es auf ihre rechtliche Einordnung an, die vom Zweck und vom Motiv der jeweiligen Zahlung abhängt und für jede Einmalzahlung gesondert zu prüfen ist. Deshalb ist es möglich, dass eine Sonderzahlung vollständig, anteilig oder überhaupt nicht bei der Berechnung des Insolvenzgeldes zu berücksichtigen ist.

Die deutsche Regelung verwirklicht daher die Anforderungen des Buchstaben c) **nicht vollständig**.

Buchstabe d):

Buchstabe d) entspricht Artikel 12 Buchstabe c) des Übereinkommens Nr. 173. Der zu schützende Zeitraum für geschuldete Beträge für sonstige bezahlte Zeiten der Abwesenheit ist auf drei Monate ausgedehnt (Das Übereinkommen sieht acht Wochen vor).

Nach deutschem Recht sind Ansprüche auf Lohnfortzahlung bei der Berechnung des Insolvenzgeldes zu berücksichtigen. Auch hier gilt der genannte Drei-Monats-Zeitraum.

Buchstabe d) ist im deutschen Recht umgesetzt.

Buchstabe e):

Buchstabe e) schützt die Forderungen, die an Stelle der fristgerechten Kündigung geschuldete Zahlungen umfassen.

Buchstabe f):

Buchstabe f) schützt Abfindungen, Entschädigungen wegen ungerechtfertigter Entlassung und die sonstigen Zahlungen, auf die Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch haben.

Die Buchstaben e) und f) erweitern Artikel 12 Buchstabe d) des Übereinkommens Nr. 173 um Entschädigungen wegen ungerechtfertigter Entlassung und sonstige Zahlungen, auf die die Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch haben.

Es ergibt sich der in den Erläuterungen zu Artikel 12 Buchstabe d) des Übereinkommens aufgezeigte Widerspruch zu deutschem Recht. Das Insolvenzgeld umfasst nur solche Leistungen, die Entgeltersatzcharakter haben. Die Abfindungen und anderen Ansprüche bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses fallen nicht oder **nicht ausnahmslos nach deutschem Recht unter diese Definition.**

Die in den Buchstaben e) und f) aufgezählten Anforderungen sind mit der deutschen Regelungssystematik **nicht vereinbar.**

Buchstabe g):

Buchstabe g) schützt die unmittelbar vom Arbeitgeber zu zahlenden Entschädigungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

In Deutschland besteht für die Arbeitgeber Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung. Bei Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Leistungen der Unfallversicherung, so dass es zu keinen unmittelbar zu zahlenden Entschädigungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer kommt.

Unterabsatz 2:

Unterabsatz 2 stellt unter Buchstaben a) bis d) solche Forderungen zusammen, die durch eine Garantieeinrichtung geschützt werden können.

Die zu schützenden Forderungen entsprechen in ihrer Formulierung Absatz 3 Unterabsatz 2 Buchstaben a) bis c) und Unterabsatz 3 der Empfehlung. Unterschiede liegen lediglich bei dem in den Schutz einzubeziehenden Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit.

Buchstabe a):

Die geschuldeten Beiträge zu den innerstaatlichen gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit, falls die Nichtzahlung dieser Beiträge nachteilig auf die Ansprüche der Arbeitnehmer auswirkt, können geschützt werden.

Die Bundesagentur für Arbeit zahlt gemäß § 208 SGB III für den Insolvenzgeldzeitraum den Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Buchstabe a) ist im deutschen Recht umgesetzt.

Buchstabe b):

Buchstabe b) stellt unter den Schutz der Garantieeinrichtung die geschuldeten Beiträge zu privaten, beruflichen, berufsübergreifenden oder betrieblichen Systemen des sozialen Schutzes, die unabhängig von den innerstaatlich gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit bestehen, falls die Nichtzahlung dieser Beiträge sich nachteilig auf die Ansprüche der Arbeitnehmer auswirkt.

Beitragszuschüsse des Arbeitgebers, die Pflichtbeiträgen zur Sozialversicherung vergleichbar sind, gehören zum Arbeitsentgelt i. S. d. § 183 SGB III und damit zu den geschützten Forderungen.

Dies sind Beitragszuschüsse des Arbeitgebers zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung nach § 172 Abs. 2 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI), die von der Rentenversicherungspflicht befreite Angestellte beanspruchen können, die Mitglieder einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung ihrer Berufsgruppe (z. B. Versorgungswerk der Rechtsanwälte) sind. Ebenso zählen zum Arbeitsentgelt auch die Beitragszuschüsse des Arbeitgebers zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung gemäß § 257 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) bzw. § 61 Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI).

Buchstabe c):

Buchstabe c) schützt solche Leistungen, auf die die Arbeitnehmer vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit aufgrund ihrer Beteiligung an betrieblichen Systemen des sozialen Schutzes Anspruch hatten und die vom Arbeitgeber zu zahlen sind.

Die Betriebsrenten und die Anwartschaften der Arbeitnehmer sind nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 durch den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) gegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gesichert. Der PSVaG unterliegt als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Finanziert wird er durch Beiträge der Arbeitgeber.

Geschützt werden die laufenden Rentenleistungen und die gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanwartschaften in den Durchführungswegen

- Direktzusage,
- Unterstützungskasse,
- Pensionsfonds und
- Direktversicherung, wenn dem Arbeitnehmer nur ein widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt wurde oder der Arbeitgeber sie abgetreten, beliehen oder verpfändet hat.

Nicht gesetzlich geschützt sind Ansprüche oder Anwartschaften der Arbeitnehmer und Betriebsrentner, die sich unmittelbar gegen eine Pensionskasse oder gegen eine nicht beliehene oder abgetretene Direktversicherung, für die der Arbeitnehmer ein unwiderrufliches Bezugsrecht hat, richten. Grund: Eine Insolvenz des Arbeitgebers gefährdet nicht die Zahlungsfähigkeit der Pensionskasse bzw. der Direktversicherung.

Grundsätzlich ist auf die Insolvenz des Arbeitgebers abzustellen. Das Betriebsrentenrecht stellt aber drei Fälle der Insolvenz des Arbeitgebers gleich:

1. Die Abweisung des Antrags auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens mangels Masse,
2. den außergerichtlichen Vergleich (Stundungs-, Quoten- oder Liquidationsvergleich) des Arbeitgebers mit seinen Gläubigern zur Abwendung des Insolvenzverfahrens, wenn ihm der Träger der Insolvenzversicherung zustimmt,
3. die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes, wenn ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren mangels Masse nicht in Betracht kommt.

Nicht gesichert sind grundsätzlich Versorgungszusagen oder deren Verbesserungen, die in den letzten beiden Jahren vor Eintritt des Sicherungsfalls vereinbart worden sind. Eine Ausnahme hiervon gibt es bei der Entgeltumwandlung.

Ansprüche aus einer Entgeltumwandlung, die auf einer Zusage ab dem 01. Januar 2001 beruhen, sind nach zwei Jahren gegen Insolvenz geschützt. Ansprüche aus einer Entgeltumwandlung sind sofort gegen Insolvenz geschützt, wenn die Zusage ab dem 01. Januar 2002 erteilt wurde.

Die Empfehlung geht teilweise über den nach dem Übereinkommen gewährleisteten Schutz hinaus; insoweit steht die deutsche Regelung **nicht** mit der Empfehlung in Einklang.

Buchstabe d):

Buchstabe d) will alle in diesem Unterabsatz genannten Arbeitnehmerforderungen sowie Löhne und Gehälter, die einem Arbeitnehmer durch eine gerichtliche Entscheidung oder einen Schiedsspruch binnen drei Monaten vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit zuerkannt worden sind, durch eine Garantieeinrichtung absichern.

Nach deutschem Recht ist wiederum der für die Berechnung des Insolvenzgeldes maßgebliche Drei-Monats-Zeitraum vor der Insolvenz zu nennen, für den der Arbeitsentgeltanspruch bestehen haben muss.

Eine gerichtlich festgestellte Forderung zugunsten des Arbeitnehmers entspricht nicht von vornherein diesem Erfordernis und ist bei der Berechnung des Insolvenzgeldes nicht in jedem Fall zu berücksichtigen.

Buchstabe d) entspricht nicht für jeden Fall, den er abdecken könnte, der deutschen Regelung.

Absatz 10:

Absatz 10 enthält die Möglichkeit einer Begrenzung der Höhe der geschützten Forderungen. Ein solcher Betrag, der verhindern soll, dass eine sozial vertretbare Schwelle unterschritten wird, sollte variablen Größen Rechnung tragen wie dem „Mindestlohn“, dem „Lohn der zur Berechnung der Beiträge zur sozialen Sicherheit“ herangezogen wird oder dem „durchschnittlichen Lohn in der Industrie“.

Diese Regelung erweitert Artikel 13 Abs. 1 und 2 des Übereinkommens Nr. 173 um eine rechnerische Größe, an denen sich eine Begrenzung orientieren sollte. Das Insolvenzgeld ist in der Höhe begrenzt (siehe Erläuterungen zu Artikel 13 des Übereinkommens). Orientierungsgröße ist die für die Arbeitslosenversicherung maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze. Das entspricht der Vorgabe der Empfehlung, die als eine Begrenzungsgröße den Lohn, der zur Berechnung der Beiträge zur sozialen Sicherheit herangezogen wird, vorsieht.

Artikel 13 steht deutschem Recht nicht entgegen.

Teil IV

Absatz 11:

Absatz 11 regelt die Informations- und Anhörungsrechte von Arbeitnehmern und ihren Vertretern im Falle eines Insolvenzverfahrens des Arbeitgebers.

Aufklärungspflichten ergeben sich allgemein für den Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern aus § 183 Abs. 4 SGB III.

Weitere Aufklärungspflichten bestehen gem. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Bei mehr als 100 Beschäftigten ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden, dieser ist gem. § 106 Abs. 2, Abs. 3 Nr.1 und 6 BetrVG über die finanzielle Situation des Unternehmens des Arbeitgebers sowie über die Stilllegung und Einschränkung der Betriebstätigkeit zu informieren. Nach § 111 BetrVG muss der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern über Betriebsänderungen rechtzeitig und umfassend den Betriebsrat unterrichten und mit diesem über die Situation des Unternehmens beraten.

Ansonsten erhalten Arbeitnehmer, sofern sie als Gläubiger selbst am Verfahren beteiligt sind, in diesem Rahmen Informationen, die das Insolvenzverfahren betreffen.

Absatz 11 ist im deutschen Recht Rechnung getragen.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Übereinkommen 173

**ÜBEREINKOMMEN ÜBER DEN SCHUTZ DER FORDERUNGEN
DER ARBEITNEHMER BEI ZAHLUNGSUNFÄHIGKEIT
IHRES ARBEITGEBERS**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1992 zu ihrer neunundsiebzigsten Tagung zusammengetreten ist,

unterstreicht die Bedeutung des Schutzes der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers und verweist auf die einschlägigen Bestimmungen des Artikels 11 des Übereinkommens über den Lohnschutz, 1949, und des Artikels 11 des Übereinkommens über die Entschädigung bei Betriebsunfällen, 1925,

stellt fest, daß seit der Annahme des Übereinkommens über den Lohnschutz, 1949, größeres Gewicht auf die Sanierung zahlungsunfähiger Unternehmen gelegt worden ist und daß wegen der sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Zahlungsunfähigkeit nach Möglichkeit Anstrengungen unternommen werden sollten, um die Unternehmen zu sanieren und die Beschäftigung zu sichern,

stellt fest, daß seit der Annahme der oben genannten Normen bedeutsame Entwicklungen in der Gesetzgebung und Praxis zahlreicher Mitgliedstaaten eingetreten sind, die eine Verbesserung des Schutzes der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers bewirkt haben, und ist der Auffassung, daß es angebracht wäre, daß die Konferenz neue Normen betreffend die Forderungen der Arbeitnehmer annimmt,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 23. Juni 1992, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992, bezeichnet wird.

TEIL I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

1. Im Sinne dieses Übereinkommens findet der Ausdruck „Zahlungsunfähigkeit“ auf Fälle Anwendung, in denen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis ein Verfahren über das Vermögen eines Arbeitgebers zur gemeinschaftlichen Befriedigung seiner Gläubiger eröffnet worden ist.

— 2 —

2. Im Sinne dieses Übereinkommens kann ein Mitglied den Ausdruck „Zahlungsunfähigkeit“ auf andere Fälle ausdehnen, in denen die Forderungen der Arbeitnehmer wegen der finanziellen Lage des Arbeitgebers nicht befriedigt werden können, beispielsweise wenn festgestellt wird, daß der Umfang des Vermögens des Arbeitgebers nicht ausreicht, um die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens zu rechtfertigen.

3. In welchem Ausmaß das Vermögen eines Arbeitgebers dem in Absatz 1 erwähnten Verfahren unterliegt, ist durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis zu bestimmen.

Artikel 2

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind durch die Gesetzgebung oder durch andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Mittel durchzuführen.

Artikel 3

1. Ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat entweder die Verpflichtungen aus Teil II, der den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer durch ein Vorrecht vorsieht, oder die Verpflichtungen aus Teil III, der den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer durch eine Garantieeinrichtung vorsieht, oder die Verpflichtungen aus beiden Teilen zu übernehmen. Diese Wahl ist in einer der Ratifikation beigefügten Erklärung anzugeben.

2. Ein Mitglied, das zunächst nur Teil II oder Teil III dieses Übereinkommens angenommen hat, kann in der Folge durch eine an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gerichtete Erklärung auch den anderen Teil annehmen.

3. Ein Mitglied, das die Verpflichtungen aus beiden Teilen dieses Übereinkommens übernimmt, kann nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Anwendung des Teils III auf bestimmte Arbeitnehmergruppen und auf bestimmte Wirtschaftszweige beschränken. Diese Beschränkungen sind in der Annahmeerklärung anzugeben.

4. Ein Mitglied, das die Verpflichtungen aus Teil III gemäß Absatz 3 beschränkt übernommen hat, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorlegt, die Gründe für diese Beschränkung anzugeben. In seinen nachfolgenden Berichten hat es Auskunft über eine Ausdehnung des sich aus Teil III dieses Übereinkommens ergebenden Schutzes auf weitere Arbeitnehmergruppen oder weitere Wirtschaftszweige zu erteilen.

5. Ein Mitglied, das die Verpflichtungen aus Teil II und Teil III dieses Übereinkommens übernommen hat, kann nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die gemäß Teil III geschützten Forderungen von der Anwendung des Teils II ausnehmen.

6. Mit der Übernahme der Verpflichtungen aus Teil II dieses Übereinkommens durch ein Mitglied sind dessen Verpflichtungen aufgrund des Artikels 11 des Übereinkommens über den Lohnschutz, 1949, ohne weiteres beendet.

7. Ein Mitglied, das nur die Verpflichtungen aus Teil III dieses Übereinkommens übernommen hat, kann durch eine an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gerichtete Erklärung seine Verpflichtungen aufgrund von Artikel 11 des Übereinkommens über den Lohnschutz, 1949, in bezug auf die gemäß Teil III geschützten Forderungen beenden.

— 3 —

Artikel 4

1. Vorbehaltlich der in Absatz 2 vorgesehenen Ausnahmen und der gegebenenfalls gemäß Artikel 3 Absatz 3 angegebenen Beschränkungen gilt dieses Übereinkommen für alle Arbeitnehmer und alle Wirtschaftszweige.

2. Die zuständige Stelle kann nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, insbesondere die öffentlich Bediensteten, von Teil II, Teil III oder beiden Teilen dieses Übereinkommens ausnehmen, wegen der besonderen Art ihres Arbeitsverhältnisses oder wenn andere Garantien bestehen, die ihnen einen Schutz bieten, der dem des Übereinkommens gleichkommt.

3. Ein Mitglied, das die in Absatz 2 vorgesehenen Ausnahmen für sich in Anspruch nimmt, hat in seinen Berichten gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation Auskunft über diese Ausnahmen zu erteilen und sie zu begründen.

TEIL II. SCHUTZ DER FORDERUNGEN DER ARBEITNEHMER
DURCH EIN VORRECHT

GESCHÜTZTE FORDERUNGEN

Artikel 5

Bei Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers sind die Forderungen der Arbeitnehmer aus ihrer Beschäftigung durch ein Vorrecht zu schützen, so daß sie aus dem Vermögen des zahlungsunfähigen Arbeitgebers befriedigt werden, bevor den nichtbevorrechteten Gläubigern ihr Anteil ausgezahlt werden kann.

Artikel 6

Das Vorrecht hat sich mindestens zu erstrecken auf:

- a) die Forderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich der Löhne und Gehälter für einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der drei Monate nicht unterschreiten darf;
- b) die Forderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich des bezahlten Urlaubs, der aufgrund der während des Jahres, in dem die Zahlungsunfähigkeit oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist, und der im vorausgehenden Jahr geleisteten Arbeit angefallen ist;
- c) die Forderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich der geschuldeten Beträge für sonstige bezahlte Zeiten der Abwesenheit betreffend einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der drei Monate nicht unterschreiten darf; und
- d) die Abfindungen, auf die die Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch haben.

BEGRENZUNGEN

Artikel 7

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer durch ein Vorrecht auf einen vorgeschriebenen Betrag begrenzen, der eine sozial vertretbare Schwelle nicht unterschreiten darf.

— 4 —

2. Falls das Vorrecht der Forderungen der Arbeitnehmer auf diese Weise begrenzt wird, ist der vorgeschriebene Betrag soweit erforderlich anzupassen, um seinen Wert zu erhalten.

RANG DES VORRECHTS

Artikel 8

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung hat den Forderungen der Arbeitnehmer einen höheren Rang des Vorrechts zuzuerkennen als den meisten anderen bevorrechteten Forderungen und insbesondere als denjenigen des Staates und des Systems der Sozialen Sicherheit.

2. Falls die Forderungen der Arbeitnehmer jedoch durch eine Garantieeinrichtung gemäß Teil III dieses Übereinkommens geschützt werden, kann den auf diese Weise geschützten Forderungen ein niedrigerer Rang des Vorrechts als denjenigen des Staates und des Systems der Sozialen Sicherheit zuerkannt werden.

TEIL III. SCHUTZ DER FORDERUNGEN DER ARBEITNEHMER
DURCH EINE GARANTIEEINRICHTUNG

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Artikel 9

Die Befriedigung der Forderungen der Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber aus ihrer Beschäftigung ist durch eine Garantieeinrichtung zu gewährleisten, wenn der Arbeitgeber diese Forderungen wegen seiner Zahlungsunfähigkeit nicht befriedigen kann.

Artikel 10

Bei der Durchführung dieses Teils des Übereinkommens kann ein Mitglied nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geeignete Maßnahmen treffen, um mögliche Mißbräuche zu vermeiden.

Artikel 11

1. Die Organisation, die Verwaltung, die Arbeitsweise und die Finanzierung der Garantieeinrichtungen sind gemäß Artikel 2 zu bestimmen.

2. Der vorstehende Absatz hindert ein Mitglied nicht daran, entsprechend seinen besonderen Gegebenheiten und Bedürfnissen, es Versicherungsgesellschaften zu gestatten, den in Artikel 9 genannten Schutz zu gewährleisten, sofern sie ausreichende Garantien bieten.

DURCH EINE GARANTIEEINRICHTUNG GESCHÜTZTE FORDERUNGEN

Artikel 12

Die gemäß diesem Teil des Übereinkommens geschützten Forderungen der Arbeitnehmer haben mindestens zu umfassen:

- a) die Forderungen hinsichtlich der Löhne und Gehälter für einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der acht Wochen nicht unterschreiten darf;
- b) die Forderungen hinsichtlich des bezahlten Urlaubs, der aufgrund der während eines vorgeschriebenen Zeitraums, der sechs Monate nicht unterschreiten darf, vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleisteten Arbeit angefallen ist;

— 5 —

- c) die Forderungen hinsichtlich der geschuldeten Beträge für sonstige bezahlte Zeiten der Abwesenheit betreffend einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der acht Wochen nicht überschreiten darf; und
- d) die Abfindungen, auf die die Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch haben.

Artikel 13

1. Die gemäß diesem Teil des Übereinkommens geschützten Forderungen können auf einen vorgeschriebenen Betrag begrenzt werden, der eine sozial vertretbare Schwelle nicht unterschreiten darf.

2. Falls die geschützten Forderungen auf diese Weise begrenzt werden, ist der vorgeschriebene Betrag soweit erforderlich anzupassen, um seinen Wert zu erhalten.

TEIL IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 14

Durch dieses Übereinkommen wird das Übereinkommen über den Lohnschutz, 1949, in dem in Artikel 3 Absätze 6 und 7 vorgesehenen Ausmaß neugefaßt, doch kann das letztgenannte Übereinkommen weiterhin ratifiziert werden.

Artikel 15

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 16

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 17

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

— 6 —

Artikel 18

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 19

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 20

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 21

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise neu faßt, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt folgendes:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 17 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 22

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Empfehlung 180**EMPFEHLUNG BETREFFEND DEN SCHUTZ DER FORDERUNGEN
DER ARBEITNEHMER BEI ZAHLUNGSUNFÄHIGKEIT
IHRES ARBEITGEBERS**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1992 zu ihrer neunundsiebzigsten Tagung zusammengetreten ist,

unterstreicht die Bedeutung des Schutzes der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers und verweist auf die einschlägigen Bestimmungen des Artikels 11 des Übereinkommens über den Lohnschutz, 1949, und des Artikels 11 des Übereinkommens über die Entschädigung bei Betriebsunfällen, 1925,

stellt fest, daß seit der Annahme des Übereinkommens über den Lohnschutz, 1949, größeres Gewicht auf die Sanierung zahlungsunfähiger Unternehmen gelegt worden ist und daß wegen der sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Zahlungsunfähigkeit nach Möglichkeit Anstrengungen unternommen werden sollten, um die Unternehmen zu sanieren und die Beschäftigung zu sichern,

stellt fest, daß seit der Annahme der oben genannten Normen bedeutsame Entwicklungen in der Gesetzgebung und Praxis zahlreicher Mitgliedstaaten eingetreten sind, die eine Verbesserung des Schutzes der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers bewirkt haben, und ist der Auffassung, daß es angebracht wäre, daß die Konferenz neue Normen betreffend die Forderungen der Arbeitnehmer annimmt,

erkennt an, daß Garantieeinrichtungen, sofern sie zweckentsprechend gestaltet sind, einen größeren Schutz für die Forderungen der Arbeitnehmer bieten, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 23. Juni 1992, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992, bezeichnet wird.

I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

1. (1) Im Sinne dieser Empfehlung findet der Ausdruck „Zahlungsunfähigkeit“ auf Fälle Anwendung, in denen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis ein Verfahren über das Vermögen eines Arbeitgebers zur gemeinschaftlichen Befriedigung seiner Gläubiger eröffnet worden ist.

— 2 —

(2) Im Sinne dieser Empfehlung können die Mitglieder den Ausdruck „Zahlungsunfähigkeit“ auf weitere Fälle ausdehnen, in denen die Forderungen der Arbeitnehmer wegen der finanziellen Lage des Arbeitgebers nicht befriedigt werden können, insbesondere auf die folgenden Fälle:

- a) wenn das Unternehmen geschlossen worden ist oder seine Tätigkeit eingestellt hat oder freiwillig liquidiert wird;
- b) wenn der Umfang des Vermögens des Arbeitgebers nicht ausreicht, um die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens zu rechtfertigen;
- c) wenn im Zuge eines Verfahrens zur Eintreibung der Forderung eines Arbeitnehmers aus seiner Beschäftigung festgestellt wird, daß der Arbeitgeber über kein Vermögen verfügt oder daß das Vermögen zur Begleichung der betreffenden Schuld nicht ausreicht;
- d) wenn der Arbeitgeber verstorben ist, sein Vermögen einem Verwalter anvertraut worden ist und die geschuldeten Beträge aus dem Nachlaß nicht gezahlt werden können.

(3) In welchem Ausmaß das Vermögen eines Arbeitgebers dem in Unterabsatz (1) erwähnten Verfahren unterliegt, sollte durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis bestimmt werden.

2. Die Bestimmungen dieser Empfehlung können durch die Gesetzgebung oder durch andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Mittel durchgeführt werden.

II. SCHUTZ DER FORDERUNGEN DER ARBEITNEHMER DURCH EIN VORRECHT

Geschützte Forderungen

3. (1) Der durch ein Vorrecht gewährte Schutz sollte die folgenden Forderungen umfassen:

- a) die Löhne und Gehälter, die Überstundenvergütung, die Provisionen und die sonstigen Formen des Arbeitsentgelts für die während eines vorgeschriebenen Zeitraums vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistete Arbeit; dieser Zeitraum sollte durch die innerstaatliche Gesetzgebung festgesetzt werden und sollte zwölf Monate nicht unterschreiten;
- b) die Ansprüche hinsichtlich des bezahlten Urlaubs, der aufgrund der während des Jahres, in dem die Zahlungsunfähigkeit oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist, und der im vorausgehenden Jahr geleisteten Arbeit angefallen ist;
- c) die geschuldeten Beträge für sonstige bezahlte Zeiten der Abwesenheit, die Jahresendprämien und die sonstigen Prämien, die durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge oder individuelle Arbeitsverträge vorgesehen sind und die sich beziehen auf einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der zwölf Monate nicht unterschreiten sollte;
- d) die anstelle der fristgerechten Kündigung geschuldeten Zahlungen;
- e) die Abfindungen, die Entschädigungen wegen ungerechtfertigter Entlassung und die sonstigen Zahlungen, auf die die Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch haben;
- f) die unmittelbar vom Arbeitgeber zu zahlenden Entschädigungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

— 3 —

(2) Der durch ein Vorrecht gewährte Schutz könnte die folgenden Forderungen umfassen:

- a) die geschuldeten Beiträge zu den innerstaatlichen gesetzlichen Systemen der Sozialen Sicherheit, falls die Nichtzahlung dieser Beiträge sich nachteilig auf die Ansprüche der Arbeitnehmer auswirkt;
- b) die geschuldeten Beiträge zu privaten, beruflichen, berufsübergreifenden oder betrieblichen Systemen des sozialen Schutzes, die unabhängig von den innerstaatlichen gesetzlichen Systemen der Sozialen Sicherheit bestehen, falls die Nichtzahlung dieser Beiträge sich nachteilig auf die Ansprüche der Arbeitnehmer auswirkt;
- c) die Leistungen, auf die die Arbeitnehmer vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit aufgrund ihrer Beteiligung an betrieblichen Systemen des sozialen Schutzes Anspruch hatten und die vom Arbeitgeber zu zahlen sind.

(3) Für die in den Unterabsätzen (1) und (2) aufgezählten Forderungen, die einem Arbeitnehmer durch eine gerichtliche Entscheidung oder einen Schiedsspruch binnen zwölf Monaten vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit zuerkannt worden sind, sollte das Vorrecht ungeachtet der in diesen Unterabsätzen angegebenen Fristen gelten.

Begrenzungen

4. Falls der Betrag der durch ein Vorrecht geschützten Forderung durch die innerstaatliche Gesetzgebung begrenzt wird, sollte dieser Betrag, damit er eine sozial vertretbare Schwelle nicht unterschreitet, variablen Größen Rechnung tragen wie dem Mindestlohn, dem unpfändbaren Teil des Lohns, dem Lohn, der zur Berechnung der Beiträge zur Sozialen Sicherheit herangezogen wird, oder dem durchschnittlichen Lohn in der Industrie.

Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens fällig werdende Forderungen

5. Wenn ein Unternehmen, gegen das ein Insolvenzverfahren eröffnet worden ist, aufgrund der innerstaatlichen Gesetzgebung zur Weiterführung seiner Tätigkeit ermächtigt ist, so sollten die Forderungen der Arbeitnehmer für die ab dem Zeitpunkt des Weiterführungsbeschlusses geleistete Arbeit nicht dem Verfahren unterliegen und bei Fälligkeit aus den verfügbaren Mitteln befriedigt werden.

Verfahren der beschleunigten Befriedigung

6. (1) Wenn durch das Insolvenzverfahren eine rasche Befriedigung der bevorrechteten Forderungen der Arbeitnehmer nicht sichergestellt werden kann, sollte ein Verfahren der beschleunigten Befriedigung bestehen, damit die Forderungen aus den verfügbaren oder eingehenden Mitteln befriedigt werden können, ohne das Ende des Verfahrens abzuwarten, es sei denn, daß die rasche Befriedigung der Forderungen der Arbeitnehmer durch eine Garantieeinrichtung sichergestellt ist.

(2) Die beschleunigte Befriedigung der Forderungen der Arbeitnehmer kann wie folgt sichergestellt werden:

- a) die mit der Verwaltung des Vermögens des Arbeitgebers beauftragte Person oder Einrichtung sollte die betreffenden Forderungen befriedigen, sobald ihr Bestand und ihre Fälligkeit festgestellt worden sind;
- b) falls eine Forderung bestritten wird, sollte der Arbeitnehmer ihr Bestehen durch ein Gericht oder irgendeine andere sachlich zuständige Stelle feststellen lassen können, um ihre Befriedigung gemäß Buchstabe a) zu erlangen.

— 4 —

(3) Das Verfahren der beschleunigten Befriedigung sollte die Gesamtheit der durch ein Vorrecht geschützten Forderung erfassen oder zumindest einen Teil davon, der durch die innerstaatliche Gesetzgebung festzulegen ist.

III. SCHUTZ DER FORDERUNGEN DER ARBEITNEHMER DURCH EINE GARANTIEEINRICHTUNG

Anwendungsbereich

7. Der Umfang des Schutzes der Forderungen der Arbeitnehmer durch eine Garantieeinrichtung sollte so groß wie möglich sein.

Grundsätze der Arbeitsweise

8. Die Garantieeinrichtungen könnten nach den folgenden Grundsätzen arbeiten:

- a) sie sollten in administrativer, finanzieller und rechtlicher Hinsicht vom Arbeitgeber unabhängig sein;
- b) die Arbeitgeber sollten zur Finanzierung dieser Einrichtungen beitragen, es sei denn, daß diese in vollem Umfang durch die öffentliche Hand sichergestellt wird;
- c) sie sollten ihre Verpflichtungen gegenüber den geschützten Arbeitnehmern übernehmen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seiner gegebenenfalls bestehenden Verpflichtung nachgekommen ist, Beiträge zu ihrer Finanzierung zu leisten;
- d) sie sollten die Verpflichtungen der zahlungsunfähigen Arbeitgeber in bezug auf die durch die Garantie geschützten Forderungen subsidiär übernehmen und in die Rechte der Arbeitnehmer eintreten können, an die sie Zahlungen geleistet haben;
- e) die von den Garantieeinrichtungen verwalteten Mittel dürfen, soweit sie nicht aus allgemeinen Steuermitteln stammen, nur für den Zweck verwendet werden, für den sie erhoben worden sind.

Durch die Garantie geschützte Forderungen

9. (1) Die Garantie sollte die folgenden Forderungen schützen:

- a) die Löhne und Gehälter, die Überstundenvergütung, die Provisionen und die sonstigen Formen des Arbeitsentgelts für die während eines vorgeschriebenen Zeitraums, der drei Monate nicht unterschreiten sollte, vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistete Arbeit;
- b) die Ansprüche hinsichtlich des bezahlten Urlaubs, der aufgrund der während des Jahres, in dem die Zahlungsunfähigkeit oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist, und der im vorausgehenden Jahr geleisteten Arbeit angefallen ist;
- c) die Jahresendprämien und die sonstigen Prämien, die durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge oder individuelle Arbeitsverträge vorgesehen sind und die sich beziehen auf einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der zwölf Monate nicht unterschreiten sollte;

— 5 —

- d) die geschuldeten Beträge für sonstige bezahlte Zeiten der Abwesenheit betreffend einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der drei Monate nicht unterschreiten sollte;
- e) die anstelle der fristgerechten Kündigung geschuldeten Zahlungen;
- f) die Abfindungen, die Entschädigungen wegen ungerechtfertigter Entlassung und die sonstigen Zahlungen, auf die die Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch haben;
- g) die unmittelbar vom Arbeitgeber zu zahlenden Entschädigungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.
(2) Die Garantie könnte die folgenden Forderungen schützen:
 - a) die geschuldeten Beiträge zu den innerstaatlichen gesetzlichen Systemen der Sozialen Sicherheit, falls die Nichtzahlung dieser Beiträge sich nachteilig auf die Ansprüche der Arbeitnehmer auswirkt;
 - b) die geschuldeten Beiträge zu privaten, beruflichen, berufsübergreifenden oder betrieblichen Systemen des sozialen Schutzes, die unabhängig von den innerstaatlichen gesetzlichen Systemen der Sozialen Sicherheit bestehen, falls die Nichtzahlung dieser Beiträge sich nachteilig auf die Ansprüche der Arbeitnehmer auswirkt;
 - c) die Leistungen, auf die die Arbeitnehmer vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit aufgrund ihrer Beteiligung an betrieblichen Systemen des sozialen Schutzes Anspruch hatten und die vom Arbeitgeber zu zahlen sind;
 - d) die Löhne und Gehälter oder sonstigen mit diesem Absatz vereinbaren Formen des Arbeitsentgelts, die einem Arbeitnehmer durch eine gerichtliche Entscheidung oder einen Schiedsspruch binnen drei Monaten vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit zuerkannt worden sind.

Begrenzungen

10. Falls der Betrag der durch eine Garantieeinrichtung geschützten Forderung begrenzt wird, sollte dieser Betrag, damit er eine sozial vertretbare Schwelle nicht überschreitet, variablen Größen Rechnung tragen wie dem Mindestlohn, dem unpfändbaren Teil des Lohns, dem Lohn, der zur Berechnung der Beiträge zur Sozialen Sicherheit herangezogen wird, oder dem durchschnittlichen Lohn in der Industrie.

IV. GEMEINSAME BESTIMMUNG ZU TEIL II UND TEIL III

11. Die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter sollten in bezug auf Insolvenzverfahren, die eröffnet worden sind und die die Forderungen der Arbeitnehmer betreffen, rechtzeitig informiert und dazu angehört werden.

**Stellungnahme der Bundesregierung
zu dem Übereinkommen Nr. 177 der Internationalen Arbeitsorganisation
über Heimarbeit**

I. Allgemeines

Das Übereinkommen Nr. 177 ist am 20. Juni 1996 von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 83. Tagung angenommen worden. Die deutschen Regierungsvertreter haben wie einige Arbeitgeberdelegierte und die Regierungsvertreter einiger anderer Staaten **gegen** die Annahme des Übereinkommens gestimmt.

Mit dem Übereinkommen Nr. 177 über Heimarbeit und der ergänzenden Empfehlung Nr. 184 wollte die Internationale Arbeitskonferenz der besonders schutzbedürftigen Beschäftigtengruppe , die losgelöst vom Betrieb des Arbeitgebers allein in selbstgewählter Arbeitsstätte, d.h. zu Hause oder in anderen Räumlichkeiten ihrer Wahl, gegen Entgelt tätig ist, ohne ihre Arbeitsergebnisse selbst auf dem Absatzmarkt zur Verfügung zu stellen, ein **Mindestmaß an Schutz vor Ausbeutung** einräumen.

In Deutschland ist die Heimarbeit durch das Heimarbeitsgesetz (in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 804-1, veröffentlichten bereinigten Fassung) geregelt, das zuletzt durch Artikel 82 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) geändert worden ist. In § 2 Abs. 1 des Gesetzes ist festgelegt, wer Heimarbeiter ist. Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes ist danach, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbst gewählter Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbstätig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem mittelbar oder unmittelbar Auftrag gebenden Gewerbetreibenden überlässt. Beschafft der Heimarbeiter die Roh- oder Hilfsstoffe selbst, so wird dadurch seine Eigenschaft als Heimarbeiter nicht beeinträchtigt. In Deutschland hat der Gesetzgeber damit schon frühzeitig erkannt, dass diese besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppe, die nicht im Verbund eines Betriebes zusammen mit anderen, sondern allein und isoliert tätig ist, **einen eigenen gesetzlichen Schutz braucht**. Das schlägt sich nicht nur im Heimarbeitsgesetz nieder, sondern auch in der Berücksichtigung der Eigenheiten der Heimarbeit in vielen

anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen (z.B. Bundesurlaubsgesetz, Mutterschutzgesetz, Bundeserziehungsgeldgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz).

Der Anwendungsbereich des Übereinkommens über Heimarbeit geht jedoch weit über den nationalen Heimarbeitsbegriff hinaus. Für die Bundesrepublik Deutschland ist das Übereinkommen vor allem deswegen **nicht akzeptabel**, weil unter anderem **Telearbeit unter den Heimarbeitsbegriff des Übereinkommens fällt** und das Übereinkommen außerdem das **romanische System der Arbeitsinspektion übernimmt**, das sich **auch auf die Regelungen von Entlohnung und Arbeitsbedingungen erstreckt. Dies ist jedoch in Deutschland Aufgabe der Tarifvertragsparteien oder Gremien nach dem Heimarbeitsgesetz.** Eine Anpassung der nationalen Rechtsvorschriften an das Übereinkommen würde daher einen tief greifenden und systemwidrigen Einschnitt in unser arbeitsrechtliches System bedeuten. Aus diesen Gründen kann das Übereinkommen **nicht ratifiziert** werden.

II. Besonderes

Artikel 1 definiert den Rechtsbegriff „Heimarbeit“ als Arbeit, die von einer Person verrichtet wird

- in der Wohnung oder in anderen Räumlichkeiten ihrer Wahl, ausgenommen die Arbeitsstätte des Arbeitgebers,
- gegen Entgelt,
- nach den Vorgaben des Arbeitgebers.

Unter diese **weite Definition fällt - jedenfalls teilweise - auch die Telearbeit.**

Telearbeit ist kein eindeutig definierter Rechtsbegriff, sondern sie umschreibt Formen der Bildschirmarbeit, bei denen die Arbeit mittels Informations- und Kommunikationstechniken mit gewisser Regelmäßigkeit außerhalb des Betriebs erbracht wird. Telearbeit kann in verschiedenen Rechtsformen (Selbständiger, Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Person) und unter unterschiedlichen örtlichen Modalitäten ausgeübt werden (Telearbeit, die ausschließlich in der Wohnung erbracht wird; alternierende Telearbeit,

die teils zu Hause und teils in der Arbeitsstätte des Arbeitgebers erbracht wird; Telearbeit in Satelliten- oder Nachbarschaftsbüros; mobile Telearbeit, die an wechselnden Orten erbracht wird).

Soweit ein Arbeitnehmer Telearbeit ausschließlich oder - bei alternierender Telearbeit - teilweise in seiner Wohnung erbringt, wird er vom Anwendungsbereich des Artikels 1 des Übereinkommens erfasst. In Fällen der alternierenden Telearbeit dürfte die Ausnahmeregelung in Artikel 1 Buchstabe b des Übereinkommens nicht greifen, da die alternierende Telearbeit nicht nur, wie dort vorgesehen, gelegentlich, sondern regelmäßig stattfindet und für einen längeren Zeitraum oder auf Dauer angelegt ist. Schließlich kann auch die mobile Telearbeit unter Artikel 1 Buchstabe a des Übereinkommens subsumiert werden.

Folglich ist festzustellen, dass die überwiegenden Ausgestaltungen der Telearbeit, jedenfalls wenn sie in Form des Arbeitsverhältnisses erbracht werden, von der sehr weiten Definition des Rechtsbegriffs „Heimarbeit“ in dem Übereinkommen erfasst werden. Das folgt auch daraus, dass die Definition der „Heimarbeit“ in Artikel 1 Buchstabe a eine Abgrenzung zum selbständig Tätigen, aber nicht zum Arbeitnehmer enthält.

Die Begriffsbestimmung des „Arbeitgebers“ in Artikel 1 c des Übereinkommens überschreitet den in § 12 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) gegebenen Rahmen. Nach § 12 Abs. 3 SGB IV gilt im Falle der Vermittlung durch einen Zwischenmeister dieser als Arbeitgeber, während derjenige, für den die Arbeit letztendlich geleistet wird, als Auftraggeber gilt. Die Begriffsbestimmung im Übereinkommen steht somit **gegen** deutsches Recht.

Artikel 2 umschreibt den Personenkreis, auf den das Übereinkommen Anwendung findet.

Nach **Artikel 3** hat die Festlegung einer innerstaatlichen Heimarbeitspolitik zur Verbesserung der Lage der Heimarbeiter, deren Durchführung und Überprüfung im Benehmen mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie Verbänden, die sich mit Heimarbeit befassen, und Arbeitgebern von Heimarbeitern zu erfolgen.

Nach **Artikel 4 Absatz 1 und 2 e** des Übereinkommens sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, die Gleichbehandlung der Heimarbeiter, insbesondere in Bezug auf den gesetzlichen Schutz, durch soziale Sicherheit zu fördern und gegebenenfalls die für die gleiche oder eine ähnliche Art von Arbeit, die in einem Betrieb durchgeführt wird, geltenden Bedingungen zu berücksichtigen.

Heimarbeiter sind im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) den übrigen Arbeitnehmern gleichgestellt (§ 13 SGB III i.V.m. § 12 Abs. 2 SGB IV). Eine ausdrückliche Gleichstellung mit der Gruppe der Arbeitnehmer ist erforderlich, weil Heimarbeiter nicht persönlich abhängig und deshalb nach dem Arbeitsrecht nicht als Arbeitnehmer zu qualifizieren sind. Diese Gleichstellung führt dazu, dass sie ebenso wie die Arbeitnehmer in die Beitragspflicht zur Bundesagentur für Arbeit einbezogen sind und Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen können.

Für das **Arbeitslosengeld** gelten hierbei folgende Besonderheiten:

Kann der Arbeitslose nur Heimarbeit übernehmen, so schließt dies nicht aus, dass er der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht, wenn er die Anwartschaftszeit für den Bezug von Arbeitslosengeld durch eine Beschäftigung als Heimarbeiter erfüllt hat (§ 120 Abs. 4 Satz 3 SGB III).

Nach dieser seit dem 1. Januar 2005 geltenden **Sonderregelung zur Verfügbarkeit** können Heimarbeiter Arbeitslosengeld genauso in Anspruch nehmen wie sonstige Arbeitslose.

Nach Ablauf des Bezuges von Arbeitslosengeld nach dem SGB III haben sie Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende, wenn die Voraussetzungen der §§ 7 und 8 SGB II vorliegen. Diese Voraussetzungen liegen vor, wenn die Personen zwischen 15 und unter 65 Jahren alt sind, ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben, erwerbsfähig und hilfebedürftig sind. Erwerbsfähig ist, wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein kann und nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit daran gehindert ist. Dabei bleibt die Erwerbsfähigkeit auch bestehen, wenn der einzelnen Person vorübergehend eine Tätigkeit nicht zugemutet werden kann, zum Beispiel wegen der Erziehung eines Kindes von unter drei Jahren. Hilfebedürftig ist, wer den eigenen Unterhaltsbedarf und die Eingliederung in Arbeit sowie den Unterhaltsbedarf der mit der betreffenden Person in einer Bedarfsgemeinschaft

lebenden Personen nicht oder nicht ausreichend aus eigenen Mitteln und Kräften sichern kann.

Im Rahmen des SGB II besteht jedoch grundsätzlich die Verpflichtung, jede zumutbare Arbeit aufzunehmen, es sei denn ein besonderer Grund liegt vor (§ 10 SGB II), so dass der Heimarbeiter sich verpflichten muss, sich auch für andere zumutbare Beschäftigungen zur Verfügung zu stellen, d.h. sich nicht auf Heimarbeit beschränken kann.

Diese Regelungen tragen dem Umstand Rechnung, dass es sich beim Arbeitslosengeld II um eine beitragsunabhängige, bedarfsorientierte steuerfinanzierte Fürsorgeleistung handelt.

Heimarbeiternehmer sind bereits jetzt wie Arbeitnehmer (§ 12 Absatz 2 SGB IV) in das System der sozialen Sicherung eingebunden. Sie gelten in der gesetzlichen Kranken-, Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung als versicherungspflichtige Arbeitnehmer. Daher besteht in diesen Versicherungszweigen kein weiterer Anpassungs- und Förderungsbedarf an die Vorgaben des Übereinkommens.

Artikel 5 verpflichtet die Mitgliedstaaten, die innerstaatliche Heimarbeitspolitik durch Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge oder andere adäquate, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Mittel durchzuführen.

Zur Erfüllung von **Artikel 6** müssten umfangreiche Maßnahmen getroffen werden, damit in Zukunft in Arbeitsstatistiken auch Heimarbeit im Sinne des Übereinkommens ausgewiesen werden kann. Bisher wird lediglich eine Heimarbeitsstatistik, die die Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz ausweist, aufgrund der Listenführungs- und Mitteilungspflicht der Auftraggeber an die obersten Arbeitsbehörden der Länder jährlich vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zusammengestellt und im Bundesarbeitsblatt veröffentlicht. Diese Zahlen müssten in die Arbeitsstatistiken einfließen. Weit schwieriger dürfte es jedoch sein, in den Arbeitsstatistiken aus der Gruppe der Arbeitnehmer **die Telearbeitnehmer** gesondert auszuweisen, da diese bisher **nicht** getrennt gezählt werden.

Artikel 7 wird weitgehend durch nationale Rechtsvorschriften abgedeckt. Soweit „Heimarbeiter“ im Sinne des Übereinkommens nach deutschem Recht als Arbeitnehmer einzustufen sind, gelten für sie alle Arbeitsschutzvorschriften, die sich auf Arbeitnehmer beziehen. Deren besondere Situation (Arbeit außerhalb der Betriebsstätte) wird durch das Arbeitsschutzrecht in der Regel nicht spezifisch berücksichtigt; dies erscheint aber auch nicht erforderlich. Nach dem derzeitigen Stand der Diskussion besteht kein Bedürfnis, diesen Fall gesondert rechtlich zu regeln.

Soweit das Übereinkommen sich auch auf Personen bezieht, die nach deutschem Recht nicht als Arbeitnehmer einzustufen sind, ist festzustellen, dass das Arbeitsschutzgesetz und die auf das Arbeitsschutzgesetz gestützten Verordnungen diesen Personenkreis aus ihrem Anwendungsbereich ausnehmen, da die entsprechenden europarechtlichen Vorgaben nur den Schutz von abhängig Beschäftigten vorsehen. Das Heimarbeitsgesetz (HAG) enthält aber seinerseits Vorschriften zum Arbeitsschutz: Nach § 12 HAG müssen die Arbeitsstätten der in Heimarbeit Beschäftigten einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so beschaffen und eingerichtet sein sowie unterhalten werden und muss Heimarbeit so ausgeführt werden, dass keine Gefahr für Leben und Gesundheit der Beschäftigten und ihrer Mitarbeiter entsteht. Nach § 16 HAG hat derjenige, der Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, dafür zu sorgen, dass Leben und Gesundheit der in Heimarbeit Beschäftigten durch technische Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe, die er ihnen zur Verfügung überlässt, nicht gefährdet werden. Nach § 16a HAG kann das Gewerbeaufsichtsamt in Einzelfällen anordnen, welche Maßnahmen zur Durchführung der vorgenannten Vorschriften zu treffen sind.

Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes gelten sozialversicherungsrechtlich gemäß § 12 Abs. 2 SGB IV als „Beschäftigte“ und sind damit auch in die gesetzliche Unfallversicherung einbezogen (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch). Die Unfallverhütungsvorschriften der jeweils einschlägigen Berufsgenossenschaft gelten daher auch für sie.

Auch beim Umgang mit Gefahrstoffen werden Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes geschützt: § 3 Abs. 4 der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) nimmt Heimarbeiter ausdrücklich in den Anwendungsbereich der Gefahrstoffverordnung auf. § 15c GefStoffV enthält spezifische Verwendungsverbote für die Heimarbeit.

Artikel 8 regelt, soweit innerstaatlich gestattet, die Einschaltung von Mittelspersonen.

Artikel 9 verlangt die Sicherstellung der für die Heimarbeit geltenden gesetzlichen Regelungen durch ein nationales Aufsichtssystem. Bei Verstößen sollen ggf. Zwangsmaßnahmen gesetzlich vorgesehen werden.

Da dieses Aufsichtssystem für alle Personen, die vom Anwendungsbereich nach Artikel 1 und 2 des Übereinkommens erfasst werden, vorgesehen ist, müssten dementsprechend auch Arbeitnehmer, die Telearbeit ausüben, einbezogen werden.

Ein solches, auch für Telearbeitnehmer geltendes Aufsichtssystem wäre ein **systemfremder Eingriff in die arbeitsrechtliche Systematik**. Im Gegensatz zum öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz - hier obliegt die Einhaltung der öffentlich-rechtlichen Gebote und Verbote zur Gefahrenverhütung der behördlichen Überwachung - unterliegt das individuelle Arbeitsrecht als Teil des Zivilrechts im wesentlichen der Privatautonomie. Kennzeichen hierfür ist, dass keine einheitliche staatliche Ordnung gegeben ist, sondern die inhaltliche Ausgestaltung der Rechtsbeziehungen hauptsächlich durch die Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner sowie die Arbeitsvertragsparteien selbst geregelt wird. Die Vertragsparteien haben - jeweils innerhalb ihrer Zuständigkeit - dafür Sorge zu tragen, dass die aus den Vereinbarungen entstandenen Rechte und Pflichten eingehalten werden. Für die Durchsetzung sind sie selbst unter Zuhilfenahme der Arbeitsgerichtsbarkeit verantwortlich. **Ein wie in Artikel 9 des Übereinkommens vorgesehene staatliches Aufsichtssystem würde in diese Systematik für einen Teil der Arbeitnehmer - die Telearbeitnehmer - eingreifen.**

Für einen solchen Eingriff besteht z.Z. keine Notwendigkeit. Das individuelle und kollektive Arbeitsrecht ist für Telearbeitnehmer ebenso anwendbar wie für „Betriebsarbeitnehmer“. Den „Besonderheiten“, die die Verlagerung des Ortes der Arbeitsleistung z.B. vom Betrieb in die eigene Wohnung mit sich bringt, kann durch sachgerechte und auf den individuellen Einzelfall zugeschnittene Vereinbarungen Rechnung getragen werden. Nach allgemeiner Auffassung bedarf es für die Telearbeit keines eigenständigen Telearbeitsgesetzes. Für die Einhaltung der vereinbarten Arbeitsbedingungen und die Durchsetzung der aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Ansprüche ist der Telearbeitnehmer - wie sonstige Arbeitnehmer auch - selbst verantwortlich.

Im Falle einer Ratifizierung des Übereinkommens müssten daher besondere gesetzliche Regelungen - ggf. in einem speziellen Telearbeitsgesetz - entsprechend den im

Heimarbeitsgesetz enthaltenen Bestimmungen über den Entgeltschutz mit der Maßgabe geschaffen werden, dass **auch für die Telearbeitnehmer eine entsprechende Aufsichtsbehörde errichtet wird.**

Die **Artikel 11 bis 18** enthalten die üblichen Übergangs- und Schlussbestimmungen, - insbesondere über Ratifizierung, Inkrafttreten, Geltungsdauer und Kündigung des Übereinkommens.

**Stellungnahme der Bundesregierung
zu der Empfehlung Nr. 184 der Internationalen Arbeitsorganisation
betreffend Heimarbeit**

Abschnitt I

Die Empfehlung Nr. 184 betreffend Heimarbeit ergänzt das Übereinkommen Nr. 177 über Heimarbeit. Die Ausführungen unter „I. Allgemeines“ in der Stellungnahme zum Übereinkommen gelten sinngemäß auch für die Empfehlung. Die Begriffsbestimmungen und die Bestimmungen zum Geltungsbereich in Abschnitt I sind identisch mit den Regelungen der Artikel 1 und 2 des Übereinkommens.

Abschnitt II

Soweit die Empfehlung in Heimarbeit Beschäftigte nach dem Heimarbeitsgesetz erfaßt, ist Absatz 3 Unterabsatz (1) bis (3) durch die §§ 3, 4 und 5 des Heimarbeitsgesetzes abgedeckt. Da, wie zu Artikel 9 des Übereinkommens Nr. 177 ausgeführt, das individuelle Arbeitsrecht, das für Telearbeitnehmer uneingeschränkt gilt, als Teil des Zivilrechts im wesentlichen der Privatautonomie unterliegt, gibt es - anders als für die in Heimarbeit Beschäftigten nach dem Heimarbeitsgesetz (§ 3 HAG) - **keine Stelle**, der die Festlegung und Durchführung einer speziellen Heimarbeitspolitik im Hinblick auf die Telearbeitnehmer übertragen werden könnte.

Zu Absatz 4.

Die jährlich im Bundesarbeitsblatt veröffentlichte Heimarbeitsstatistik weist bisher nur in Heimarbeit Beschäftigte, Auftraggeber und Zwischenmeister aus. Ab dem Jahr 2003 ist sie erstmals nach dem Geschlecht gegliedert.

Wie zu Artikel 6 des Übereinkommens Nr. 177 ausgeführt, gibt es **keine statistischen Angaben** über die ebenfalls unter die Empfehlung fallenden Telearbeitnehmer. Die Auferlegung entsprechender Meldepflichten der Arbeitgeber zur Erlangung der Daten würde zum Aufbau neuer Bürokratie im Bereich des Arbeitsrechts führen.

Zu Absatz 5:

Soweit die Empfehlung für in Heimarbeit Beschäftigte nach dem Heimarbeitsgesetz gilt, wird dieser Absatz durch die §§ 6, 7a und 8 des Heimarbeitsgesetzes erfüllt. Für die Telearbeit-

nehmer, die von der Empfehlung erfaßt werden, ist diese Regelung durch das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) erfüllt.

Abschnitt III

Die Absätze 6 und 7 Unterabsatz (1) sind für in Heimarbeit Beschäftigte nach dem Heimarbeitsgesetz durch § 7 des Heimarbeitsgesetzes verwirklicht. Eine Registrierung von Telearbeitnehmern als besondere Gruppe der Arbeitnehmer ist **in den Arbeitsstatistiken nicht vorgesehen**. Auch besteht **keine Meldepflicht der Arbeitgeber** gegenüber Behörden oder behördlichen Stellen im Hinblick auf die erstmalige Beschäftigung von Telearbeitnehmern.

Zu Absatz 7 Unterabsatz 2:

Auftraggeber von Heimarbeitern nach dem Heimarbeitsgesetz sind nach § 6 des Heimarbeitsgesetzes verpflichtet, die von ihnen in Heimarbeit Beschäftigten in Listen auszuweisen. Das Gesetz sieht allerdings **keine Gliederung nach dem Geschlecht** vor. Für die ebenfalls unter die Empfehlung fallenden Telearbeitnehmer gibt es **keine entsprechende gesetzliche Regelung** oder Maßnahme.

Zu Absatz 7 Unterabsätze (3) und (4):

Diese Bestimmungen werden für die in Heimarbeit Beschäftigten nach dem Heimarbeitsgesetz weitestgehend durch § 9 des Heimarbeitsgesetzes in Verbindung mit §§ 10, 12 der Durchführungsverordnung zum Heimarbeitsgesetz erfüllt. Für die ebenfalls unter diese Empfehlung fallenden Telearbeitnehmer existieren vergleichbare Bestimmungen **nicht**.

Zu Absatz 8:

Diese Bestimmung korreliert mit Artikel 9 des Übereinkommens Nr. 177. Für die in Heimarbeit Beschäftigten im Sinne des Heimarbeitsgesetzes wird sie durch § 3 Abs. 2 des Heimarbeitsgesetzes verwirklicht. Für die vom Geltungsbereich der Empfehlung erfaßten Telearbeitnehmer gibt es **keine entsprechende gesetzliche Vorschrift**. Einer gesetzlichen Regelung mit einem erzwingbaren Zutrittsrecht steht die in Artikel 13 Abs. 1 des Grundgesetzes garantierte **Unverletzlichkeit der Wohnung** grundsätzlich entgegen. Lösbar ist die Frage des Zutrittsrechts nur über entsprechende arbeitsvertragliche Vereinbarungen.

Zu Absatz 9:

Diese Bestimmung wird durch § 30 des Heimarbeitsgesetzes für die nach dem Heimarbeitsgesetz in Heimarbeit Beschäftigten erfüllt.

Abschnitt IV

Nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes finden die Bestimmungen des Gesetzes auch auf Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz Anwendung. Dies gilt auch für die Bestimmungen über das Mindestalter (§ 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes). Diese Regelung wird also für alle von der Empfehlung erfaßten Personen durch das **Jugendarbeitsschutzgesetz** erfüllt.

Abschnitt V

Zu Absatz 11:

Diese Vorschrift ist durch Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes für alle von der Empfehlung erfassten Personen verwirklicht.

Zu Absatz 12:

Für die in Heimarbeit Beschäftigten nach dem Heimarbeitsgesetz ist diese Regelung durch § 18 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes verwirklicht.

Abschnitt VI

Zu Absatz 13:

Für die in Heimarbeit Beschäftigten nach dem Heimarbeitsgesetz wird diese Regelung durch § 19 des Heimarbeitsgesetzes ausgefüllt. Für die von der Empfehlung erfassten Telearbeitnehmer gilt grundsätzlich, dass sie Anspruch auf das tarifvertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt entsprechend den in der jeweiligen Branche gültigen Tarifverträgen haben, sofern Tarifbindung besteht. Besteht keine Tarifbindung, so gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedenfalls die Grenze der Sittenwidrigkeit, d.h. es darf kein auffälliges Missverhältnis zwischen der geschuldeten Arbeitsleistung und der Bezahlung vorliegen. Das Bundesarbeitsgericht hat im konkreten Fall entschieden, dass die Lohnvereinbarung nicht sittenwidrig und damit nichtig war, weil der Lohn 70 % des ortsüblichen Arbeitsentgelts betrug (Bundesarbeitsgericht Urteil vom 23. Mai 2001, Az.: 5 AZR 527/99). Eine wesentliche Unterschreitung dieser Grenze (jedenfalls mehr als $\frac{1}{3}$ unter Tarif") dürfte daher mit einem erheblichen Risiko der Sittenwidrigkeit verbunden sein. Im Übrigen ist auf **das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen** vom 11. Januar 1952 (BGBl. I S. 17) hinzuweisen, das allerdings noch nie angewandt worden ist.

Zu Absatz 14:

Diese Regelung der Empfehlung wird für die in Heimarbeit Beschäftigten durch §§ 17, 18 und 19 des Heimarbeitsgesetzes sowie für die unter den Geltungsbereich der Empfehlung fallenden Telearbeitnehmer durch Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz in Verbindung mit dem Tarifvertragsgesetz erfüllt.

Zu Absatz 15:

Für die nach dem Heimarbeitsgesetz in Heimarbeit Beschäftigten wird diese Regelung durch § 19 des Heimarbeitsgesetzes verwirklicht. Da es für die von dem Geltungsbereich dieser Empfehlung erfaßten Telearbeitnehmer keine speziellen eigenen Tarifverträge gibt, werden sie wie die übrigen Arbeitnehmer von den für alle Arbeitnehmer geltenden Tarifverträgen erfaßt und gleich entlohnt.

Zu Absatz 16:

Für die in Heimarbeit Beschäftigten nach dem Heimarbeitsgesetz sind die in diesem Absatz enthaltenen Vorschläge in der Regel durch die von den Heimarbeitsausschüssen nach § 19 HAG erlassenen bindenden Festsetzungen verwirklicht.

Zu Absatz 17 Unterabsatz (1):

Diese Regelung wird für die in Heimarbeit Beschäftigten durch die §§ 23 ff. des Heimarbeitsgesetzes ausgefüllt. Für die von dieser Empfehlung erfaßten Telearbeitnehmer gilt hierzu das zu Artikel 9 des Übereinkommens Gesagte.

Zu Absatz 17 Unterabsatz (2):

Da nach dem Heimarbeitsgesetz in Heimarbeit Beschäftigte ihre Aufträge in der Regel **auf der Grundlage von Werkverträgen** erfüllen, erhalten sie Entgelt nur bei fehlerfrei abgelieferter Ware. Die Feststellung, ob evtl. Abzüge des Auftraggebers gerechtfertigt sind, bleibt den Gerichten überlassen.

Zu Absatz 17 Unterabsatz 3:

In der Regel erhalten in Heimarbeit Beschäftigte nach dem Heimarbeitsgesetz das Entgelt für jeden fertig gestellten Arbeitsauftrag. Das ergibt sich aus ihrem Vertragsverhältnis. Für die von der Empfehlung erfaßten Telearbeitnehmer wird der Lohn bzw. das Gehalt regelmäßig monatlich gezahlt. Das ergibt sich aus den evtl. für sie geltenden Tarifverträgen bzw. aus ihrem Arbeitsvertrag. Insofern wird auch dieser Empfehlungsvorschlag verwirklicht.

Zu Absatz 18:

Soweit bei der Vergabe von Heimarbeit nach dem Heimarbeitsgesetz als Mittelsperson ein sog. „Zwischenmeister“ eingeschaltet wird, haftet dieser grundsätzlich allein aus dem Vertragsverhältnis zwischen ihm und dem Heimarbeiter. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht nach § 21 Abs. 2 des Heimarbeitsgesetzes eine Mithaftung des Auftraggebers. Dieser Vorschrift der Empfehlung wird also für die in Heimarbeit Beschäftigten Genüge getan.

Für Telearbeitnehmer gibt es **keine vergleichbare Regelung**.

Abschnitt VII

Zu Absatz 19:

Soweit der in dieser Vorschrift verwandte Begriff „Richtlinien“ Rechtsvorschriften (Gesetze, Verordnungen) meint, wird der Vorschrift dadurch Genüge getan, daß diese durchweg im Bundesgesetzblatt oder Bundesanzeiger veröffentlicht werden und damit den Arbeitnehmern und Heimarbeitern nach dem Heimarbeitsgesetz zugänglich sind. Die Veröffentlichung erfolgt in deutscher Sprache. Sollten Heimarbeiter im Sinne der Empfehlung diese Sprache nicht beherrschen, kann es nicht Aufgabe des Staates sein, für eine Übersetzung der Bestimmungen zu sorgen, denn Amtssprache ist Deutsch (§ 23 des Verwaltungsverfahrensgesetzes). Andere „Richtlinien“ als Rechtsvorschriften werden nicht von Amts wegen veröffentlicht. Damit wird der Inhalt dieses Vorschlags der Empfehlung nur **teilweise erfüllt**.

Zu Absatz 20 Buchstabe a):

Soweit „Heimarbeiter“ im Sinne der Empfehlung Arbeitnehmer und sonst abhängig Beschäftigte sind, wird dieser Vorschlag durch § 12 des Arbeitsschutzgesetzes sowie § 9 Abs. 1 und 2 des Arbeitsschutzgesetzes verwirklicht.

Für nach dem Heimarbeitsgesetz in Heimarbeit Beschäftigte wird dieser Vorschlag durch § 7a des Heimarbeitsgesetzes verwirklicht.

Darüber hinaus wird die Vorschrift für alle von der Empfehlung erfaßten Beschäftigten durch § 4 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A 1) ausgefüllt.

Zu Absatz 20 Buchstabe b):

Dieser Teil der Empfehlung ist für von der Empfehlung erfaßte Telearbeitnehmer durch die Maschinen-Verordnung (9. GPSGV) und die Arbeitsmittelbenutzungsverordnung (AMBV) verwirklicht.

Für Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes ist sie durch § 12 des Heimarbeitsgesetzes erfüllt.

Darüber hinaus gilt gleichermaßen für Telearbeitnehmer und Heimarbeiter die Unfallverhütungsvorschrift BGV A 1.

Zu Absatz 20 Buchstabe c):

Für die vom Geltungsbereich der Empfehlung erfaßten Telearbeitnehmer ist diese Regelung durch § 3 des Arbeitsschutzgesetzes verwirklicht. Für die Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes nur durch § 29 BGV A 1, allerdings mit der Einschränkung, daß die persönliche Schutzausrüstung **nicht unentgeltlich** zur Verfügung gestellt wird. Insofern ist dieser Vorschlag in der Empfehlung **nur teilweise verwirklicht**.

Zu Absatz 21:

Diese Regelung ist für Telearbeitnehmer durch § 15 des Arbeitsschutzgesetzes und für Telearbeitnehmer und Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz durch §§ 15 und 17 BGV A 1 erfüllt.

Zu Absatz 22 Unterabsatz (1):

Für die von der Empfehlung erfaßten Telearbeitnehmer ist diese Regelung durch §§ 16 und 9 des Arbeitsschutzgesetzes verwirklicht. Eine entsprechende Vorschrift für Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes fehlt. Bei begründeter Ablehnung könnte sich ein Schutz in diesen Fällen aber aus dem privatrechtlichen Zurückbehaltungsrecht in analoger Anwendung des § 618 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches ergeben. Darüber hinaus besteht ein spezielles Zurückbehaltungsrecht beim Umgang mit Gefahrstoffen nach § 21 Abs. 6 Satz 2 der Gefahrstoffverordnung.

Zu Absatz 22 Unterabsatz (2):

Für die von der Empfehlung erfaßten Telearbeitnehmer wird dieser Vorschlag durch § 9 Abs. 3, § 3 Abs. 1 sowie § 22 Abs. 3 des Arbeitsschutzgesetzes verwirklicht. Für die Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes ist dieser Vorschlag durch §§ 12, 16 und 16a des Heimarbeitsgesetzes verwirklicht. Daneben gilt für beide von der Empfehlung erfaßten Beschäftigtengruppen § 41 Abs. 8 und 9 sowie § 41 Abs. 1 der Gefahrstoffverordnung.

Zu Absatz 23:

Eine Umsetzung dieses Vorschlags der Empfehlung für die Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes ist **nicht möglich**. Die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sind im Arbeitszeitgesetz geregelt. Dieses findet naturgemäß auf Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes **keine Anwendung**. Es liegt in der Natur der Heimarbeit, dass Heimarbeiter **nicht an Arbeitszeiten gebunden** sind und sich ihre Arbeit und damit auch die Zeiten, in denen sie arbeiten, frei einteilen können.

Zu Absatz 24:

Für Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes ist diese Regelung durch §§ 10, 11 des Entgeltfortzahlungsgesetzes, § 12 des Bundesurlaubsgesetzes, § 44 SGB V in Verbindung mit §12 des SGB IV erfüllt.

Abschnitt IXZu Absatz 25:

Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes sind wie Arbeitnehmer in das Sozialversicherungssystem der Bundesrepublik Deutschland einbezogen. Sie sind unter den gleichen Voraussetzungen, die für Arbeitnehmer (auch Telearbeitnehmer) gelten, kranken-, renten-, unfall- und pflegeversichert. Insoweit ist der Vorschlag der Empfehlung **erfüllt**.

Allerdings könnte aus Absatz 25c aufgrund der Tatsache, daß ein Sonderstatus für Heimarbeiter in der Arbeitslosenversicherung nur begrenzt anerkannt wird, auch die weitergehende Verpflichtung hergeleitet werden, für diesen Personenkreis ein eigenständiges System oder eine selbständige Kasse zur Absicherung bei Arbeitslosigkeit zu entwickeln.

Zu Absatz 26:

Nach § 24 des Mutterschutzgesetzes gilt dieses auch für Heimarbeiterinnen. Nach § 20 Abs. 2 des Bundeserziehungsgeldgesetzes haben auch in Heimarbeit Beschäftigte im Sinne des Heimarbeitsgesetzes **Anspruch auf Elternzeit**.

Abschnitt X

In Heimarbeit Beschäftigte im Sinne des Heimarbeitsgesetzes fallen **nicht** unter das für Arbeitnehmer geltende **Kündigungsschutzgesetz**. Für sie gelten lediglich Kündigungsfristen nach § 29 des Heimarbeitsgesetzes. Dieser Vorschlag der Empfehlung ist bisher **nicht verwirklicht** und dürfte auch in Zukunft nicht zu verwirklichen sein. Die Einbeziehung der in Heimarbeit Beschäftigten nach dem Heimarbeitsgesetz in das Kündigungsschutzgesetz würde im Arbeitsrecht einer fast völligen Gleichstellung dieser Beschäftigtengruppe mit den Arbeitnehmern gleichkommen. Dies ist politisch **nicht gewollt**. Der Beschäftigung in Heimarbeit würde dadurch das hohe Maß an Beschäftigungsflexibilität genommen.

Abschnitt XI

Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes gelten im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes als Arbeitnehmer und sind daher wie diese berechtigt, ihre Streitigkeiten mit ihren Auftraggebern oder den Zwischenmeistern vor den Arbeitsgerichten auszutragen.

Abschnitt XII

Im Rahmen der Arbeitsförderungsprogramme der Bundesregierung gibt es keine speziellen Programme für den von der Empfehlung erfaßten Personenkreis. Im Hinblick auf die angespannte Haushaltslage können für die immer kleiner werdende Gruppe der in Heimarbeit Beschäftigten nach dem Heimarbeitsgesetz und für die nicht quantifizierbare Gruppe der Telearbeitnehmer spezielle Programme im Sinne des Abschnitts XII der Empfehlung **nicht** aufgenommen werden. Die bestehenden Arbeitsförderungsprogramme sind allen an einer Beschäftigung interessierten Personen zugänglich. Sie sind nicht auf einen speziellen Personenkreis zugeschnitten.

Abschnitt XIII

Auch die Erfüllung dieser Forderung der Empfehlung betreffend den Zugang zu Informationen kann von staatlicher Seite **nicht** geleistet werden. Es ist unter Umständen Sache der Tarifvertragsparteien, Informationen über die Rechte und den Schutz der von der Empfehlung erfaßten Personen zusammenzutragen und den Betroffenen in den von ihnen verstandenen Sprachen bereitzustellen.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Übereinkommen 177**ÜBEREINKOMMEN ÜBER HEIMARBEIT**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1996 zu ihrer dreiundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, weist darauf hin, daß viele internationale Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, die allgemein anwendbare Normen betreffend die Arbeitsbedingungen festlegen, auf Heimarbeiter Anwendung finden, stellt fest, daß die besonderen Bedingungen, die die Heimarbeit kennzeichnen, es wünschenswert erscheinen lassen, die Anwendung dieser Übereinkommen und Empfehlungen auf Heimarbeiter zu verbessern und sie durch Normen zu ergänzen, die den besonderen Merkmalen der Heimarbeit Rechnung tragen, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Heimarbeit, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 20. Juni 1996, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Heimarbeit, 1996, bezeichnet wird.

Artikel 1

Im Sinne dieses Übereinkommens

- a) bedeutet der Ausdruck „Heimarbeit“ Arbeit, die von einer als Heimarbeiter zu bezeichnenden Person verrichtet wird,
 - i) in ihrer Wohnung oder in anderen Räumlichkeiten ihrer Wahl, ausgenommen die Arbeitsstätte des Arbeitgebers;
 - ii) gegen Entgelt;
 - iii) deren Ergebnis ein Erzeugnis oder eine Dienstleistung nach den Vorgaben des Arbeitgebers ist, unabhängig davon, wer die verwendeten Ausrüstungen, Materialien oder sonstigen Einsatzfaktoren bereitstellt,es sei denn, daß diese Person den Grad der Selbständigkeit und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit besitzt, der erforderlich ist, um gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder gemäß innerstaatlichen gerichtlichen Entscheidungen als selbständig erwerbstätig angesehen zu werden;
- b) werden Personen mit Arbeitnehmerstatus nicht einfach deshalb zu Heimarbeitern im Sinne dieses Übereinkommens, weil sie gelegentlich ihre Arbeit als Arbeitnehmer zu Hause statt an ihrem gewöhnlichen Arbeitsplatz verrichten;
- c) bedeutet der Ausdruck „Arbeitgeber“ eine natürliche oder juristische Person, die unmittelbar oder über eine Mittelsperson, unabhängig davon, ob Mittelspersonen in

– 2 –

der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgesehen sind oder nicht, Heimarbeit in Ausübung ihrer geschäftlichen Tätigkeit vergibt.

Artikel 2

Dieses Übereinkommen gilt für alle Personen, die Heimarbeit im Sinne von Artikel 1 verrichten.

Artikel 3

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, hat in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die sich mit Heimarbeitern befassen, sowie denjenigen der Arbeitgeber von Heimarbeitern eine innerstaatliche Heimarbeitspolitik zur Verbesserung der Lage der Heimarbeiter festzulegen, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen.

Artikel 4

1. Die innerstaatliche Heimarbeitspolitik hat die Gleichbehandlung von Heimarbeitern und anderen Arbeitnehmern soweit wie möglich zu fördern, wobei die besonderen Merkmale der Heimarbeit und gegebenenfalls die für eine gleichartige oder ähnliche Arbeit, die in einem Betrieb durchgeführt wird, geltenden Bedingungen zu berücksichtigen sind.

2. Die Gleichbehandlung ist zu fördern insbesondere in bezug auf:

- a) das Recht der Heimarbeiter, Verbände ihrer Wahl zu bilden oder solchen Verbänden beizutreten und sich an den Tätigkeiten solcher Verbände zu beteiligen;
- b) den Schutz gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf;
- c) den Arbeitsschutz;
- d) das Entgelt;
- e) den Schutz durch gesetzliche Systeme der Sozialen Sicherheit;
- f) den Zugang zur Ausbildung;
- g) das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit; und
- h) den Mutterschutz.

Artikel 5

Die innerstaatliche Heimarbeitspolitik ist durch die Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf eine andere geeignete, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise durchzuführen.

Artikel 6

Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitsstatistiken soweit wie möglich die Heimarbeit einbeziehen.

Artikel 7

Die innerstaatliche Gesetzgebung über die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hat für die Heimarbeit zu gelten, wobei deren besondere Merkmale zu berücksichtigen

– 3 –

sind, und hat die Voraussetzungen festzulegen, unter denen bestimmte Arten von Arbeit und die Verwendung von bestimmten Stoffen in der Heimarbeit aus Sicherheits- und Gesundheitsgründen verboten werden können.

Artikel 8

Soweit die Einschaltung von Mittelspersonen in der Heimarbeit gestattet ist, sind die jeweiligen Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber und der Mittelspersonen gemäß der innerstaatlichen Praxis durch die Gesetzgebung oder durch gerichtliche Entscheidungen festzulegen.

Artikel 9

1. Ein Aufsichtssystem im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis hat die Einhaltung der für die Heimarbeit geltenden Gesetzgebung sicherzustellen.

2. Bei Verstößen gegen diese Gesetzgebung sind ausreichende Abhilfemaßnahmen, gegebenenfalls einschließlich Zwangsmaßnahmen, vorzusehen und wirksam anzuwenden.

Artikel 10

Dieses Übereinkommen berührt nicht günstigere Bestimmungen, die aufgrund anderer internationaler Arbeitsübereinkommen für Heimarbeiter gelten.

Artikel 11

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 12

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.

2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 13

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

– 4 –

Artikel 14

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 15

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 16

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 17

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise neufasst, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt folgendes:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 13 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 18

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Empfehlung 184

EMPFEHLUNG BETREFFEND HEIMARBEIT

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1996 zu ihrer dreiundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, weist darauf hin, daß viele internationale Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, die allgemein anwendbare Normen betreffend die Arbeitsbedingungen festlegen, auf Heimarbeiter Anwendung finden, stellt fest, daß die besonderen Bedingungen, die die Heimarbeit kennzeichnen, es wünschenswert erscheinen lassen, die Anwendung dieser Übereinkommen und Empfehlungen auf Heimarbeiter zu verbessern und sie durch Normen zu ergänzen, die den besonderen Merkmalen der Heimarbeit Rechnung tragen, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Heimarbeit, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über Heimarbeit, 1996, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 20. Juni 1996, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Heimarbeit, 1996, bezeichnet wird.

I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND GELTUNGSBEREICH

1. Im Sinne dieser Empfehlung

- a) bedeutet der Ausdruck „Heimarbeit“ Arbeit, die von einer als Heimarbeiter zu bezeichnenden Person verrichtet wird,
 - i) in ihrer Wohnung oder in anderen Räumlichkeiten ihrer Wahl, ausgenommen die Arbeitsstätte des Arbeitgebers;
 - ii) gegen Entgelt;
 - iii) deren Ergebnis ein Erzeugnis oder eine Dienstleistung nach den Vorgaben des Arbeitgebers ist, unabhängig davon, wer die verwendeten Ausrüstungen, Materialien oder sonstigen Einsatzfaktoren bereitstellt,es sei denn, daß diese Person den Grad der Selbständigkeit und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit besitzt, der erforderlich ist, um gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder gemäß innerstaatlichen gerichtlichen Entscheidungen als selbständig erwerbstätig angesehen zu werden;
- b) werden Personen mit Arbeitnehmerstatus nicht einfach deshalb zu Heimarbeitern im Sinne dieser Empfehlung, weil sie gelegentlich ihre Arbeit als Arbeitnehmer zu Hause statt an ihrem gewöhnlichen Arbeitsplatz verrichten;
- c) bedeutet der Ausdruck „Arbeitgeber“ eine natürliche oder juristische Person, die unmittelbar oder über eine Mittelsperson, unabhängig davon, ob Mittelspersonen in

– 2 –

der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgesehen sind oder nicht, Heimarbeit in Ausübung ihrer geschäftlichen Tätigkeit vergibt.

2. Diese Empfehlung gilt für alle Personen, die Heimarbeit im Sinne von Absatz 1 verrichten.

II. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

3. (1) Jedes Mitglied sollte entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis eine Stelle oder Stellen bezeichnen, denen die Festlegung und die Durchführung der in Artikel 3 des Übereinkommens erwähnten innerstaatlichen Heimarbeitspolitik übertragen werden.

(2) Bei der Festlegung und der Durchführung dieser innerstaatlichen Politik sollten soweit wie möglich dreigliedrige Gremien oder Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer hinzugezogen werden.

(3) Sind Verbände, die sich mit Heimarbeitern befassen, oder Verbände der Arbeitgeber von Heimarbeitern nicht vorhanden, sollte(n) die in Unterabsatz (1) erwähnte(n) Stelle(n) geeignete Vorkehrungen treffen, um diesen Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Möglichkeit zu geben, sich zu dieser innerstaatlichen Politik und zu den zu ihrer Durchführung getroffenen Maßnahmen zu äußern.

4. Es sollten ausführliche Informationen, einschließlich nach dem Geschlecht gegliederter Daten, über Ausmaß und Merkmale der Heimarbeit zusammengestellt und auf dem neuesten Stand gehalten werden, die als Grundlage für die innerstaatliche Heimarbeitspolitik und für die zu ihrer Durchführung getroffenen Maßnahmen dienen sollen. Diese Informationen sollten veröffentlicht und öffentlich zugänglich gemacht werden.

5. (1) Ein Heimarbeiter sollte über seine besonderen Beschäftigungsbedingungen schriftlich oder auf eine andere geeignete, der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis entsprechende Weise laufend unterrichtet werden.

(2) Diese Informationen sollten insbesondere folgendes enthalten:

- a) den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers und gegebenenfalls der Mittelsperson;
- b) den Entgelttarif oder den Entgeltsatz und die Berechnungsmethoden; und
- c) die Art der auszuführenden Arbeit.

III. ÜBERWACHUNG DER HEIMARBEIT

6. Die zuständige Stelle auf der innerstaatlichen Ebene und je nach den Umständen auf der regionalen, sektoralen oder lokalen Ebene sollte die Registrierung der Arbeitgeber von Heimarbeitern und der von solchen Arbeitgebern gegebenenfalls eingeschalteten Mittelspersonen vorsehen. Sie sollte zu diesem Zweck die Informationen näher bezeichnen, welche die Arbeitgeber ihr vorlegen oder zu ihrer Verfügung halten sollten.

7. (1) Die Arbeitgeber sollten verpflichtet sein, der zuständigen Stelle die erstmalige Vergabe von Heimarbeit zu melden.

(2) Die Arbeitgeber sollten ein nach dem Geschlecht gegliedertes Verzeichnis aller Heimarbeiter führen, an die sie Arbeit vergeben.

(3) Die Arbeitgeber sollten ferner eine Aufstellung der an einen Heimarbeiter vergebenen Arbeit führen, die folgendes ausweist:

- a) die Zeitvorgabe;
- b) den Entgeltsatz;

- 3 -

- c) die dem Heimarbeiter gegebenenfalls entstandenen Kosten und den hierfür erstatteten Betrag;
- d) alle aufgrund der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgenommenen Abzüge; und
- e) das geschuldete Bruttoentgelt und das ausgezahlte Nettoentgelt sowie den Zahlungstermin.

(4) Dem Heimarbeiter sollte eine Kopie der in Unterabsatz (3) erwähnten Aufstellung zugestellt werden.

8. Soweit dies mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis betreffend die Achtung der Privatsphäre vereinbar ist, sollten Arbeitsinspektoren oder andere mit der Durchsetzung der für Heimarbeit geltenden Vorschriften beauftragte Bedienstete befugt sein, die Teile der Wohnung oder sonstiger privater Räumlichkeiten zu betreten, in denen die Arbeit durchgeführt wird.

9. Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen gegen die für Heimarbeit geltende Gesetzgebung sollten geeignete Maßnahmen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis getroffen werden, einschließlich des möglichen Verbots der Vergabe von Heimarbeit.

IV. MINDESTALTER

10. Die innerstaatliche Gesetzgebung über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit sollte für Heimarbeit gelten.

V. VEREINIGUNGSRECHT UND RECHT ZU KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

11. Gesetzliche oder administrative Beschränkungen oder sonstige Behinderungen

- a) der Ausübung des Rechts der Heimarbeiter, eigene Verbände zu bilden oder den Arbeitnehmerverbänden ihrer Wahl beizutreten und an den Tätigkeiten solcher Verbände teilzunehmen; und
- b) der Ausübung des Rechts der Heimarbeiterverbände, gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen oder Dachverbänden beizutreten,

sollten ermittelt und beseitigt werden.

12. Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um Kollektivverhandlungen als Mittel zur Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Heimarbeiter zu fördern.

VI. ENTGELT

13. Es sollten Mindestentgeltsätze für Heimarbeit in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis festgesetzt werden.

14. (1) Die Entgeltsätze der Heimarbeiter sollten vorzugsweise durch Kollektivverhandlungen festgesetzt werden oder, in Ermangelung solcher Verhandlungen, durch

- a) Beschlüsse der zuständigen Stelle nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, der Verbände, die sich mit Heimarbeitern befassen, und derjenigen der Arbeitgeber von Heimarbeitern oder, falls solche Verbände nicht bestehen, der Vertreter der Heimarbeiter und der Arbeitgeber von Heimarbeitern; oder

— 4 —

b) andere geeignete Lohnfestsetzungsverfahren auf nationaler, sektoraler oder lokaler Ebene.

(2) Soweit die Entgeltsätze nicht durch eines der in Unterabsatz (1) erwähnten Mittel festgesetzt werden, sollten sie zwischen dem Heimarbeiter und dem Arbeitgeber vereinbart werden.

15. Für eine gegebene stückweise bezahlte Arbeit sollte der Entgeltsatz eines Heimarbeiters demjenigen vergleichbar sein, den ein Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers oder, wenn es keinen solchen Arbeitnehmer gibt, in einem anderen Betrieb in dem betreffenden Wirtschaftszweig und der betreffenden Region erhält.

16. Heimarbeiter sollten einen Ausgleich erhalten für:

a) im Zusammenhang mit ihrer Arbeit entstandene Kosten wie Aufwendungen für den Verbrauch von Energie und Wasser, Nachrichtenverbindungen und die Instandhaltung von Maschinen und Ausrüstungen; und

b) die für die Instandhaltung von Maschinen und Ausrüstungen, das Wechseln von Werkzeugen, Sortieren, Aus- und Einpacken sowie ähnliche Tätigkeiten aufgewendete Zeit.

17. (1) Die innerstaatliche Gesetzgebung auf dem Gebiet des Lohnschutzes sollte für Heimarbeiter gelten.

(2) Die innerstaatliche Gesetzgebung sollte sicherstellen, daß Abzüge im voraus festgelegten Kriterien unterliegen, und sollte die Heimarbeiter vor ungerechtfertigten Abzügen wegen fehlerhafter Arbeit oder Materialvergeudung schützen.

(3) Heimarbeiter sollten entweder bei Ablieferung jedes fertiggestellten Arbeitsauftrags oder in regelmäßigen Zeitabständen von nicht mehr als einem Monat bezahlt werden.

18. Falls eine Mittelsperson eingeschaltet wird, sollte diese mit dem Arbeitgeber für die Zahlung des den Heimarbeitern geschuldeten Entgelts in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis gesamtschuldnerisch haften.

VII. ARBEITSSCHUTZ

19. Die zuständige Stelle sollte für die Verbreitung von Richtlinien betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften und -vorkehrungen sorgen, die Arbeitgeber und Heimarbeiter zu beachten haben. Soweit praktisch möglich, sollten diese Richtlinien in von den Heimarbeitern verstandene Sprachen übersetzt werden.

20. Die Arbeitgeber sollten verpflichtet sein:

a) Heimarbeiter über alle Gefahren, die dem Arbeitgeber bekannt sind oder bekannt sein sollten, im Zusammenhang mit der an sie vergebenen Arbeit und über die zu treffenden Vorsichtsmaßnahmen zu informieren und ihnen gegebenenfalls die erforderliche Ausbildung zu vermitteln;

b) sicherzustellen, daß die den Heimarbeitern zur Verfügung gestellten Maschinen, Werkzeuge oder sonstigen Ausrüstungen mit geeigneten Sicherheitsvorrichtungen versehen sind, und angemessene Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß sie ordnungsgemäß instand gehalten werden; und

c) Heimarbeitern unentgeltlich die erforderliche persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen.

21. Die Heimarbeiter sollten verpflichtet sein:

a) die vorgeschriebenen Arbeitsschutzmaßnahmen einzuhalten;

b) in angemessener Weise für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit und für die anderer Personen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen

- 5 -

werden können, Sorge zu tragen, einschließlich der sachgemäßen Benutzung der ihnen zur Verfügung gestellten Materialien, Maschinen, Werkzeuge und sonstigen Ausrüstungen.

22. (1) Ein Heimarbeiter, der die Ausführung von Arbeit ablehnt, von der er mit hinreichendem Grund annimmt, daß sie eine unmittelbare und ernste Gefahr für seine Sicherheit oder Gesundheit darstellt, sollte vor ungerechtfertigten Folgen in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise geschützt werden. Der Heimarbeiter sollte den Sachverhalt unverzüglich dem Arbeitgeber melden.

(2) Bei einer unmittelbaren und ernsten Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit eines Heimarbeiters, seiner Familie oder der Allgemeinheit, die von einem Arbeitsinspektor oder einem anderen für die Sicherheit zuständigen Bediensteten festgestellt worden ist, sollte die Fortsetzung der Heimarbeit untersagt werden, bis geeignete Abhilfemaßnahmen getroffen worden sind.

VIII. ARBEITSZEIT, RUHEZEITEN UND URLAUB

23. Ein Termin für die Fertigstellung eines Arbeitsauftrags sollte nicht so gesetzt werden, daß ein Heimarbeiter daran gehindert wird, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten in Anspruch zu nehmen, die denjenigen anderer Arbeitnehmer vergleichbar sind.

24. Die innerstaatliche Gesetzgebung sollte die Voraussetzungen festlegen, unter denen Heimarbeiter wie andere Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Feiertage, bezahlten Jahresurlaub und Bezahlung bei krankheitsbedingtem Arbeitsausfall haben sollten.

IX. SOZIALE SICHERHEIT UND MUTTERSCHUTZ

25. Heimarbeiter sollten durch die Soziale Sicherheit geschützt sein. Dies könnte erfolgen durch:

- a) die Ausdehnung der bestehenden Systeme der Sozialen Sicherheit auf Heimarbeiter;
- b) die Anpassung der Systeme der Sozialen Sicherheit zwecks Erfassung der Heimarbeiter; oder
- c) die Entwicklung von besonderen Systemen oder Kassen für Heimarbeiter.

26. Die innerstaatliche Gesetzgebung auf dem Gebiet des Mutterschutzes sollte für Heimarbeiterinnen gelten.

X. SCHUTZ BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

27. Heimarbeiter sollten hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den gleichen Schutz genießen wie andere Arbeitnehmer.

XI. BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN

28. Die zuständige Stelle sollte sicherstellen, daß es Einrichtungen für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen einem Heimarbeiter und einem Arbeitgeber oder einer von dem Arbeitgeber gegebenenfalls eingeschalteten Mittelsperson gibt.

- 6 -

XII. PROGRAMME BETREFFEND HEIMARBEIT

29. (1) Jedes Mitglied sollte in Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Programme fördern und unterstützen, die

- a) die Heimarbeiter über ihre Rechte und die Arten der ihnen zur Verfügung stehenden Unterstützung informieren;
- b) das Bewußtsein für Heimarbeitsfragen unter Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, nichtstaatlichen Organisationen und in der Öffentlichkeit stärken;
- c) den Zusammenschluß von Heimarbeitern in Verbänden ihrer Wahl, einschließlich Genossenschaften, erleichtern;
- d) eine Ausbildung vermitteln, um die Fertigkeiten der Heimarbeiter (einschließlich nichttraditioneller Fertigkeiten, Führungsfähigkeiten und Verhandlungsgeschick) sowie ihre Produktivität, ihre Beschäftigungsmöglichkeiten und ihre Erwerbsfähigkeit zu verbessern;
- e) eine Ausbildung vermitteln, die in möglichst unmittelbarer Nähe des Wohnorts der Heimarbeiter durchgeführt wird und keine unnötigen formellen Qualifikationen erfordert;
- f) die Sicherheit und Gesundheit der Heimarbeiter verbessern, indem beispielsweise ihr Zugang zu Ausrüstungen, Werkzeugen, Rohstoffen und anderen wesentlichen Materialien, die sicher und von guter Qualität sind, erleichtert wird;
- g) die Schaffung von Zentren und Netzwerken für Heimarbeiter erleichtern, um ihnen Informationen und Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen und ihre Isolierung zu verringern;
- h) den Zugang zu Krediten, verbessertem Wohnraum und Kinderbetreuung erleichtern; und
- i) die Anerkennung der Heimarbeit als gültige Arbeitserfahrung fördern.

(2) Der Zugang zu diesen Programmen sollte Heimarbeitern in ländlichen Gebieten gewährleistet werden.

(3) Es sollten spezifische Programme angenommen werden, um Kinderarbeit in der Heimarbeit zu beseitigen.

XIII. ZUGANG ZU INFORMATIONEN

30. Soweit praktisch möglich, sollten Informationen über die Rechte und den Schutz der Heimarbeiter und die Pflichten der Arbeitgeber gegenüber Heimarbeitern sowie die in Absatz 29 erwähnten Programme in von den Heimarbeitern verstandenen Sprachen bereitgestellt werden.

Stellungnahme der Bundesregierung zum Übereinkommen Nr. 181 über private Arbeitsvermittler

I. Allgemeines

Das Übereinkommen Nr. 181 über private Arbeitsvermittler stellt eine Neufassung des Übereinkommens Nr. 96 über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, dar. Es wurde am 19. Juni 1997 von der 85. Internationalen Arbeitskonferenz angenommen und trat am 10. Mai 2000 in Kraft. Bislang haben 16 Länder, i.e. Albanien, Tschechische Republik, Äthiopien, Finnland, Georgien, Ungarn, Italien, Japan, Litauen, Moldawien, Marokko, Niederlande, Panama, Portugal, Spanien, Uruguay das Übereinkommen ratifiziert.

Zweck des Übereinkommens ist es, die Tätigkeit privater Arbeitsvermittler zu erlauben, deren Stellung zu definieren und die Arbeitnehmer, die ihre Dienste in Anspruch nehmen, im Rahmen seiner Bestimmungen zu schützen. Es nimmt u.a. Bezug auf das Übereinkommen Nr. 96 über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, sowie auf das Übereinkommen Nr. 88 über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948.

Eine Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 181 ist aufgrund der Unvereinbarkeit der Bestimmungen des Artikels 3 Abs. 2 und des Artikels 7 Abs. 1 mit deutschem Recht **nicht möglich**.

Nach Artikel 3 Abs. 2 hat ein Staat, der das Übereinkommen ratifiziert, die für die Tätigkeit von privaten Arbeitsvermittlern maßgeblichen Bedingungen durch ein Bewilligungs- und Zulassungssystem festzulegen. Ein derartiges System hat bis zum 26. März 2002 in Deutschland bestanden; doch wurde der hierfür einschlägige § 293 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) durch Gesetz vom 23. März 2002 (BGBl. I S. 1130, 1133) aufgehoben.

Nach Artikel 7 Abs. 1 dürfen die privaten Arbeitsvermittler den Arbeitnehmern weder unmittelbar noch mittelbar Gebühren oder sonstige Kosten ganz oder teilweise in Rechnung stellen. Dies kollidiert mit deutschem Bundesrecht, wie es seit dem 27. März 2002 gefasst ist. Private Arbeitsvermittler dürfen bei erfolgreicher Vermittlung gemäß § 296 Abs. 1 i.V.m. § 421 g Abs. 2 Nr. 3 SGB III auch von Arbeitssuchenden eine begrenzte Vergütung verlangen.

II. Besonderes

Artikel 1 enthält Begriffsbestimmungen. In Absatz 1 umfasst der Ausdruck „private Arbeitsvermittler“ die unter Buchstabe a) bis c) aufgeführten Dienstleistungen.

Das deutsche Recht enthält eine Definition der Arbeitsvermittlung in § 35 Abs. 1 S. 2 SGB III. Diese beschränkt sich auf Tätigkeiten, die darauf gerichtet sind, Ausbildungs- und Arbeitssuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses zusammenzuführen, was der in Buchstabe a) definierten Dienstleistung entspricht..

Dagegen ist die unter Buchstabe b) aufgeführte Dienstleistung nach deutschem Rechtsverständnis keine Arbeitsvermittlung, sondern Arbeitnehmerüberlassung.

Nach deutschem Recht sind die Arbeitnehmerüberlassung und die Arbeitsvermittlung verschiedene Rechtsinstitute. Der Verleiher ist anders als der Arbeitsvermittler Arbeitgeber der überlassenen Arbeitnehmer, so dass auf das Rechtsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeiter in erster Linie das allgemeine Arbeitsrecht Anwendung findet.

Andere Dienstleistungen im Sinne von Buchstabe c) sind nach deutschem Recht keine „private Arbeitsvermittlung“. Die unter Buchstabe c) beispielhaft genannte „Bereitstellung von Informationen“ kann somit von jedermann geleistet werden.

Die in Absatz 2 und Absatz 3 verwendeten Begriffe entsprechen deutschem Recht.

Artikel 2 bestimmt den Geltungsbereich und Ausnahmen hiervon. Der Geltungsbereich erstreckt sich auf alle privaten Arbeitsvermittler und – mit Ausnahme der Anwerbung und Vermittlung von Seeleuten - auf alle Gruppen von Arbeitnehmern und alle Wirtschaftszweige.

In Deutschland ist die private Arbeitsvermittlung für alle Gruppen von Arbeitnehmern und Wirtschaftszweigen zulässig. Private Arbeitsvermittler können uneingeschränkt tätig werden.

Absatz 4 Buchstabe a) lässt Einschränkungen bei der Zulassung privater Arbeitsvermittler zu. Danach kann die Tätigkeit privater Arbeitsvermittler „für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern oder Wirtschaftszweige“ verboten werden.

Da das Übereinkommen als Vermittlung auch solche Tätigkeiten begreift, die nach deutschem Rechtsverständnis eine Überlassung von Arbeitnehmern sind, muss § 1b des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) als Beschränkung i.S.v. Absatz 4 Buchstabe a) angesehen werden.

Nach § 1b AÜG ist die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden, unzulässig.

Artikel 3 regelt die rechtliche Stellung und das Zulassungssystem für private Arbeitsvermittler.

Wie bereits in Teil I Allgemeines ausgeführt, gibt es in der Bundesrepublik **kein** spezifisches Bewilligungs- und Zulassungssystem für private Arbeitsvermittler i.S.v. Artikel 1

Abs. 1 Buchstabe a) mehr. Wer ein Gewerbe als privater Arbeitsvermittler aufnehmen will, muss dies beim Gewerbeamt lediglich anmelden, § 14 Gewerbeordnung (GewO). Somit stimmt das deutsche Recht **nicht** mit den Bestimmungen des Artikel 1 Abs. 1 Buchstabe a) überein.

Anders verhält es sich mit der Überlassung von Arbeitnehmern, die das Übereinkommen ebenfalls als Arbeitsvermittlung behandelt. Ein Bewilligungs- und Zulassungssystem für private Arbeitsvermittler i.S.v. Artikel 1 Abs. 1 Buchstabe b), d.h. für Verleiher von Arbeitnehmern, besteht nach wie vor (§ 1 AÜG).

Artikel 4 verpflichtet die Zeichnerstaaten sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer ungeachtet einer Vermittlung das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen behalten.

Diese Rechte stehen in Deutschland allen Arbeitnehmern zu. Sie sind verfassungsrechtlich gewährleistet (Artikel 9 GG) und nicht abdingbar.

Artikel 5 enthält eine Nichtdiskriminierungsklausel. Die Erfüllung der aufgeführten Diskriminierungstatbestände durch den privaten Arbeitsvermittler wäre im deutschen Recht ein schwerwiegender Verstoß gegen gesetzliche Bestimmungen und könnte daher zur Untersagung des Gewerbes führen. An den in Absatz 2 aufgeführten Dienstleistungen werden die privaten Arbeitsvermittler dadurch nicht gehindert.

Für die Überlassung von Arbeitnehmern, die das Übereinkommen in Artikel 1 Nr. 1 Buchstabe b) ebenfalls als Arbeitsvermittlung begreift, gilt folgendes: Derjenige, der Arbeitnehmer an

Dritte überlässt, ist nach deutschem Recht Arbeitgeber der überlassenen Arbeitnehmer und unterliegt als solcher den zahlreichen Vorschriften, die Diskriminierungen im Arbeitsverhältnis verbieten. Diese finden sich sowohl im Grundgesetz (Artikel 2, 3, 6 und 9 Abs. 3 GG) als auch in den Verfassungen der Bundesländer. Darüber hinaus bestehen spezielle Nichtdiskriminierungsvorschriften für die Bereiche Beschäftigung und Beruf (u. a. ¹ §§ 75 und 80 BetrVG). Der Schutz gegen Diskriminierung wird sich weiter vergrößern, sobald die EU-Antidiskriminierungsregelungen durch ein deutsches Antidiskriminierungsgesetz umgesetzt sind.

Artikel 6 stellt Anforderungen an den Datenschutz. Sie werden durch § 298 SGB III und das Bundesdatenschutzgesetz erfüllt. § 298 Abs. 1 SGB III hebt die Erforderlichkeit der Arbeitnehmerdaten für die Vermittlung hervor und konkretisiert so die in Artikel 6 Buchstabe b) geforderte Beschränkung der Datenverarbeitung auf relevante Informationen. Auch die übrigen Vorschriften des § 298 SGB III dienen der in Artikel 6 Buchstabe a) postulierten Achtung der Privatsphäre des Arbeitnehmers.

Grundsätzlich unterliegt der Verleiher den gleichen Regeln wie jeder Arbeitgeber bezüglich der Daten der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber muss die Grundsätze des Arbeitnehmerdatenschutzes berücksichtigen, die durch die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes, des Betriebsverfassungsgesetzes über die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sowie durch die von der Rechtsprechung und Rechtslehre entwickelten Grundsätze des allgemeinen arbeitsrechtlichen Informations- und Datenschutzes gewährleistet sind. Der Arbeitgeber darf danach personenbezogene Daten des Arbeitnehmers nur verarbeiten, soweit die Verarbeitung für den Zweck des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Besondere Regelungen sind nur in § 8 AÜG für die statistischen Meldungen getroffen worden. Die Regelung des § 8 Abs. 4 AÜG trägt insoweit dem Datenschutzinteresse der Arbeitnehmer ausreichend Rechnung.

Artikel 7 regelt die Vergütung der privaten Arbeitsvermittler.

Das in Absatz 1 normierte grundsätzliche Verbot der Erhebung von Gebühren und sonstigen Kosten bei Arbeitnehmern ist in Deutschland gemäß § 296 Abs. 3 i.V.m. § 421g Abs. 2 Nr. 3 SGB III **nicht** erfüllt, da danach auch von Arbeitssuchenden bei erfolgreicher Vermittlung eine begrenzte Vergütung verlangt werden darf. Nach Absatz 2 sind zwar Ausnahmen von Ab-

¹ Artikel 33 GG gilt allein für den Öffentlichen Dienst. Soweit Stellen der Öffentlichen Verwaltung ihre Arbeitnehmer an Dritte überlassen/ausleihen, ist gleichwohl das Übereinkommen nicht einschlägig, weil es nur die private, d.h. von Behörden unabhängige Arbeitsvermittlung regeln soll, Artikel 1 Nr. 1.

satz 1 zulässig. Gleichwohl erfüllt die Rechtslage in Deutschland die Bestimmungen der beiden Absätze nicht.

Was die Überlassung von Arbeitnehmern betrifft, sieht das deutsche Recht kein ausdrückliches Verbot für den Verleiher vor, Gebühren oder sonstige Kosten dem Leiharbeiter in Rechnung zu stellen. Dieses Verbot ist jedoch dem Wesen des Arbeitsverhältnisses zu entnehmen. Der Leiharbeiter steht in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher, und es ist das Wirtschaftsrisiko des Verleihers, ob es ihm gelingt, den Leiharbeiter an einen Dritten überlassen zu können oder nicht. Von daher widerspricht es der für das Arbeitsverhältnis typischen Risikoverteilung, wenn der Verleiher die Kosten seines Geschäftsbetriebes auf den Leiharbeiter überwälzen wollte.

Artikel 8 betrifft den Schutz der Wanderarbeiter.

In Deutschland ist der von Artikel 8 verlangte Schutz von Wanderarbeitnehmern gewährleistet. Ausländer dürfen in Deutschland nur dann eine Arbeit aufnehmen, wenn die Arbeitsaufnahme durch ihren Aufenthaltstitel gestattet ist; Ausländer, die keinen Aufenthaltstitel benötigen, aber noch nicht über die volle Arbeitnehmer-Freizügigkeit verfügen, bedürfen einer Arbeitsgenehmigung (§ 4 des Aufenthaltsgesetzes, § 284 Abs. 1 SGB III). Wer entgegen den Bestimmungen des Aufenthaltsgesetzes oder des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ausländische Arbeitnehmer beschäftigt, handelt ordnungswidrig (§ 404 SGB III); erfolgt die Beschäftigung zu ungünstigeren Bedingungen als deutsche Arbeitnehmer sie erhalten, ist dies sogar strafbar (§ 10 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes). Privaten Arbeitsvermittlern, die entsprechenden Missbrauch betreiben oder betrügerische Praktiken anwenden, würde das Gewerbe untersagt werden.

Nach §§ 5, 3 Nr. 1 AÜG kann eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung widerrufen werden, wenn der Verleiher die erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt, d.h. u.a. auch, wenn er seinen arbeitsrechtlichen Pflichten nicht nachkommt. Durch diese Vorschriften ist sichergestellt, dass Verleiher im Falle von betrügerischen Praktiken ihre Erlaubnis verlieren. Falls die Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis betrieben wird, drohen dem Verleiher Geldbußen. Dies gilt auch für Verleiher mit Sitz im Ausland, die Leiharbeiter zu einem Entleiher nach Deutschland entsenden.

Artikel 9 betrifft die Kinderarbeit.

Die Beschäftigung von Kindern (Personen unter 15 Jahren) und Jugendlichen (Personen von 15 bis 18 Jahren), die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, ist in Deutschland nach Maßgabe von § 5, § 2 Abs. 1, 3 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) verboten. Ausnahmen sind nur in engen Grenzen zulässig und durch das IAO-Übereinkommen 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung gedeckt. Verstöße gegen das Kinderarbeitsverbot können je nach Art der Schwere als Ordnungswidrigkeit oder als Straftat geahndet werden, § 58 JArbSchG.

Abgesehen von den zulässigen Ausnahmen wäre daher eine Vermittlung von Kindern als Vermittler i.S.v. Artikel 1 Abs. 1 Buchstabe a) oder eine Beschäftigung von Kindern als Verleiher i.S.v. Artikel 1 Abs. 1 Buchstabe b) ein schwerwiegender Verstoß gegen gesetzliche Bestimmungen und hätte die Untersagung des Gewerbes zur Folge.

Artikel 10 verlangt eine Beschwerdeinstanz für Arbeitsuchende gegenüber privaten Arbeitsvermittlern.

Diesen Anforderungen wird in Deutschland dadurch genügt, dass Arbeitsuchende sich mit Beschwerden an die Bundesagentur für Arbeit und auch an die Gewerbeämter wenden können. Den Betroffenen steht außerdem der Rechtsweg offen.

Artikel 11 betrifft den Schutz der Arbeitnehmerrechte bei Arbeitnehmerüberlassung und

Artikel 12 regelt die Zuweisung von Verantwortlichkeiten bei der Arbeitnehmerüberlassung.

Wie bereits erwähnt, ist nach deutschem Recht der Verleiher der Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers. Entsprechend gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regeln, z.B. zum Mutterschutz, zur Arbeitszeit oder zu den sonstigen Arbeitsbedingungen. Damit sind auch die Verantwortlichkeiten der Verleiher eindeutig geregelt. Außerdem ist der Schutz des Leiharbeitnehmers in bestimmten Bereichen noch zusätzlich verstärkt. Nach § 28 e Abs. 2 SGB IV, § 150 Abs. 3 SGB VII haftet der Entleiher wie ein selbstschuldnerischer Bürge für die Sozialversicherungsbeiträge des Leiharbeitnehmers. § 11 Abs. 6 AÜG regelt, dass Verleiher und Entleiher für den Arbeitsschutz verantwortlich sind.

Einen gesetzlichen Mindestlohn, wie in Artikel 11 Buchstabe c) gefordert, gibt es in Deutschland nicht. Lediglich im Baubereich bestehen tarifvertragliche Mindestlöhne, die durch Verordnungen

über zwingende Arbeitsbedingungen auf der Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes allgemein verbindlich sind. Da somit eine generelle gesetzliche Mindestlohnregelung nicht besteht, werden die Voraussetzungen des Artikel 11 Buchstabe c) im deutschen Recht nicht erfüllt.

Artikel 13 regelt die Förderung der Zusammenarbeit zwischen öffentlicher und privater Arbeitsvermittlung.

Nach § 37 SGB III hat die Arbeitsverwaltung die Befugnis, Dritte an der Vermittlung von Ausbildungssuchenden und Arbeitsuchenden zu beteiligen. Darüber hinaus enthält das deutsche Recht keine Vorschriften, die eine Zusammenarbeit mit privaten Arbeitsvermittlern regeln. Ob und in welcher Weise die Agenturen für Arbeit mit privaten Arbeitsvermittlern zusammenarbeiten, wird von der Bundesagentur für Arbeit festgelegt. Die Selbstverwaltungsorgane der Bundesagentur, die sich aus Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften zusammensetzen, werden dabei unterrichtet und können gestaltend eingreifen. Absatz 1 ist mit seinem Gebot, „die Zusammenarbeit ... zu fördern“ sehr offen formuliert, so dass das deutsche Recht und die deutsche Praxis den dort gestellten Anforderungen insgesamt entsprechen.

Die in Absatz 2 genannten Handlungsfelder werden ausschließlich von der Bundesregierung, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und der Bundesagentur für Arbeit festgelegt.

Eine Zusammenarbeit zwischen Verleihbetrieben und der Bundesagentur für Arbeit findet insoweit statt, als Arbeitslose auch an Verleihunternehmen vermittelt werden. Statistische Meldungen der Verleiher an die Bundesagentur für Arbeit sind in § 8 AÜG geregelt.

Artikel 14 regelt die Umsetzung des Übereinkommens in nationales Recht und die Überwachung seiner Einhaltung. Dies ist durch die Regelungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes gewährleistet.

Bei den **Artikeln 15 bis 24** handelt es sich um die üblichen Schlussbestimmungen.

**Stellungnahme der Bundesregierung zur Empfehlung Nr. 188
über private Arbeitsvermittler**

I. Allgemeines

Die Empfehlung Nr. 188 betreffend private Arbeitsvermittler wurde am 19. Juni 1997 von der 85. Internationalen Arbeitskonferenz angenommen. Die in ihr vorgeschlagenen Maßnahmen sind in der Bundesrepublik Deutschland weitgehend verwirklicht. Nach dem Verständnis der Internationalen Arbeitskonferenz ergänzt die Empfehlung das Übereinkommen Nr. 181 und soll in Verbindung mit ihm angewendet werden.

II. Besonderes

Die Absätze 1 bis 3 enthalten allgemeine Bestimmungen. Die gesetzlichen Regelungen in Deutschland entsprechen diesen Bestimmungen.

Absatz 4 enthält eine Nichtdiskriminierungsklausel. Rechtsverstöße privater Arbeitsvermittler i.S.v. Art. 1 Abs. 1 Buchstabe a) des Übereinkommens Nr. 181 werden in Deutschland nach § 402 Abs. 2 Nr. 11 bis Nr. 13 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) und im Fall der Arbeitnehmerüberlassung (Art. 1 Abs. 1 Buchstabe b) des Übereinkommens Nr. 181) nach § 16 AÜG als Ordnungswidrigkeit geahndet und können wegen Unzuverlässigkeit des privaten Arbeitsvermittlers die Untersagung des Gewerbes zur Folge haben.

Absatz 5 betrifft die Arbeitnehmerüberlassung.

Nach deutschem Recht (§ 11 Abs. 1 AÜG) ist der Verleiher verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen.

Absatz 6 betrifft die Arbeitnehmerüberlassung.

Gemäß § 11 Abs. 5 AÜG ist der Leiharbeiter nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Der Verleiher hat den Leiharbeiter auf dieses Recht hinzuweisen. Eine Verpflichtung des Verleihers, Arbeitnehmer nicht als Ersatz für streikende Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen, besteht nicht. Da diese Regelung der Empfehlung als Soll-Vorschrift ausgestaltet ist, dürfte der deutsche Ansatz, den Leiharbeiter mit einem Verweigerungsrecht auszustatten, hinreichend sein.

Absatz 7 betrifft unlautere Anzeigenpraktiken privater Arbeitsvermittler. Unlautere Anzeigenpraktiken privater Arbeitsvermittler können - in schwerwiegenden Fällen - wegen Unzuverlässigkeit die Untersagung des Gewerbes zur Folge haben. Im Übrigen könnte der private Arbeitsvermittler auch zivilrechtlich mit Abmahnungen zu einem gesetzeskonformen Verhalten gezwungen werden.

Für die in **Absatz 8 Buchstabe a** beschriebenen Fälle bestehen in Deutschland gesetzliche Beschäftigungsverbote, so dass eine wissentliche Vermittlung oder Überlassung in solche Tätigkeiten wegen Unzuverlässigkeit des privaten Vermittlers oder Verleihers die Untersagung des Gewerbes zur Folge haben würde. Außerdem verletzt der Verleiher als Arbeitgeber in derartigen Fällen die Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer.

Eine dem **Absatz 8 Buchstabe b** entsprechende Verpflichtung besteht für private Arbeitsvermittler in Deutschland nicht.

Nach § 11 Abs. 2 AÜG ist der Verleiher verpflichtet, dem Leiharbeiter ein Merkblatt über die Regelungen des AÜG, auf Verlangen auch in seiner Muttersprache, auszuhändigen.

Absatz 9 enthält eine Nichtdiskriminierungsklausel für Arbeitnehmer in Stellenanzeigen und Stellenangeboten. In Deutschland ist sie durch §§ 611a, 611b BGB weitestgehend umgesetzt. Eine gegen §§ 611a, 611b BGB verstoßende Diskriminierung wäre ein Verstoß gegen gesetzliche Bestimmungen und würde dementsprechend geahndet. Allerdings müssen Ausnahmen und damit eine unterschiedliche Behandlung bzw. gezielte Auswahl des Arbeitnehmers für den als Arbeitgeber auftretenden privaten Arbeitsvermittler möglich sein, wenn ein bestimmtes Merkmal die unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der zu besetzenden Stelle ist. In diesem Fall ist

ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung gegeben, so dass keine unzulässige Diskriminierung vorliegt (Beispiel: Besetzung der Stelle einer Tänzerin, vergleiche § 611a Abs. 1 Satz 2 BGB).

Absatz 10 ist für die Bundesrepublik Deutschland gegenstandslos. Maßnahmen der Arbeitsförderung werden umfassend von der Arbeitsverwaltung angeboten.

Die **Absätze 11 und 12** betreffen den von den privaten Arbeitsvermittlern gegenüber Arbeitnehmern einzuhaltenden Datenschutz. Die Empfehlungen erfassen auch den Schutz personenbezogener Daten der Arbeitnehmer gegenüber dem privaten Arbeitsvermittler als Arbeitgeber (Verleiher).

Die in Absatz 11 vorausgesetzte Erforderlichkeit der in Dateien und Karteien gespeicherten Daten verlangt bereits § 298 Abs. 1 Satz 1 SGB III. Im übrigen ist das Speichern und Verarbeiten personenbezogener Daten des Arbeitnehmers in automatisierten oder nichtautomatisierten Dateien nur zulässig, wenn die Daten ohne Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers erhoben wurden und das Speichern für den Zweck des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist (§§ 4, 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BDSG).

Die in Absatz 12 (1) geforderte Löschung der Daten nach Abschluss der Vermittlung spricht auch § 298 Abs. 2 SGB III aus. Zudem sind die in Dateien gespeicherten personenbezogenen Daten, soweit der Arbeitnehmer mit der weiteren Speicherung nicht einverstanden ist, nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 und 3 BDSG zu löschen, wenn ihre Speicherung unzulässig war oder wenn sie für den Zweck der Speicherung nicht mehr erforderlich sind.

Das in Absatz 12 (2) genannte Zugangsrecht des Arbeitnehmers zu seinen Daten ergibt sich aus § 19 BDSG, das Recht auf Löschung oder Berichtigung aus § 20 BDSG. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf schriftliche Auskunft über die zu seiner Person in automatisierten oder nichtautomatisierten Dateien gespeicherten Daten nach § 34 BDSG. Außerdem hat der Arbeitnehmer ein Recht auf Einsicht in seine Personalakten nach § 83 Abs. 1 BetrVG. Dabei hat er die Möglichkeit, Ablichtungen, Abschriften oder Auszüge seiner Unterlagen zu fertigen. Die in Absatz 12 (2) angesprochenen Korrekturrechte ergeben sich aus § 35 Abs. 1 BDSG (Berichtigung unrichtiger Daten) und aus § 35 Abs. 2 BDSG (Löschung von Daten). Daneben hat der Arbeitnehmer

arbeitsrechtliche Ansprüche auf Berichtigung/Entfernung unrichtiger oder in unzulässiger Art und Weise zustande gekommener Unterlagen aus den Personalakten.

Das in Absatz 12 (3) ausgesprochene Verbot der Erhebung von nicht unbedingt notwendigen Gesundheitsdaten durch den Vermittler ergibt sich aus den Beschränkungen, die § 298 Abs. 1 Satz 1 SGB III auferlegen. Nach der Rechtsprechung darf der Arbeitgeber bei der Einstellung nur Fragen zum Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stellen, wenn sie für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die zu leistende Arbeit erforderlich sind. Im bestehenden Arbeitsverhältnis darf der Arbeitgeber grundsätzlich nur Auskunft über den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers verlangen, wenn ein Zusammenhang zwischen der Erfüllung der vom Arbeitnehmer geschuldeten vertraglichen Leistung und der Pflichtenbindung des Arbeitgebers besteht. Personenbezogene Daten, die der Arbeitgeber in unzulässiger Weise erhoben hat, dürfen ohne Einwilligung des Arbeitnehmers weder gespeichert noch verarbeitet werden. Insgesamt darf der Arbeitgeber dafür nur sehr eingeschränkt Gesundheitsdaten über den Arbeitnehmer erheben. Eine derartige Erhebung durch den Vermittler ist ohnehin nicht erforderlich, wenn der Arbeitgeber nach der oben zitierten Rechtsprechung diese Daten gar nicht entgegennehmen darf.

Absatz 13 betrifft die Auswahlmethoden der privaten Vermittler hinsichtlich der Arbeitnehmer. Das deutsche Recht sieht für private Vermittler keine die Auswahlmethoden steuernde Vorschriften vor.

Absatz 14 betrifft die Qualifikation des Personals des privaten Vermittlers. Hierzu verlangt das deutsche Recht keine besonderen Erfordernisse.

Es gibt keine Regelung im AÜG, die vorschreibt, dass ein Verleiher über angemessen qualifiziertes und ausgebildetes Personal verfügen muss. Voraussetzung für die Erteilung der Erlaubnis ist lediglich die Zuverlässigkeit des Antragstellers und dass er nach Gestaltung seiner Betriebsorganisation in der Lage ist, die üblichen Arbeitgeberpflichten zu erfüllen. Eine besondere Befähigung wird nicht vorausgesetzt, da nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auch die Tätigkeit als Verleiher vom Grundrecht der freien Berufswahl geschützt wird.

Absatz 15 betrifft Rechte bei der Arbeitnehmerüberlassung.

Gemäß § 9 Abs. 3 und 4 AÜG sind Vereinbarungen unwirksam, die dem Entleiher untersagen, den Leiharbeitnehmer zu einem Zeitpunkt einzustellen, in dem dessen Arbeitsverhältnis zum Verleiher nicht mehr besteht bzw. Vereinbarungen, die dem Leiharbeitnehmer untersagen, mit dem Entleiher zu einem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht, ein Arbeitsverhältnis einzugehen.

Die **Absätze 16 und 17** betreffen die Zusammenarbeit zwischen der öffentlichen Arbeitsvermittlung und privaten Arbeitsvermittlern. Die Art und Weise der Zusammenarbeit ist nach deutschem Recht der Arbeitsverwaltung freigestellt. Die Bildung von Gremien, denen Vertreter der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der privaten Arbeitsvermittler angehören, ist nicht vorgesehen.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Übereinkommen 181**ÜBEREINKOMMEN ÜBER PRIVATE ARBEITSVERMITTLER**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1997 zu ihrer fünfundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, ist sich der Bedeutung von Flexibilität in der Funktionsweise der Arbeitsmärkte bewußt, weist darauf hin, daß die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 81. Tagung, 1994, die Auffassung vertreten hat, daß die IAO das Übereinkommen über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, neufassen sollte, stellt fest, daß das Umfeld, in dem die privaten Arbeitsvermittler tätig sind, sich erheblich unterscheidet von den Bedingungen, die bei der Annahme des vorgenannten Übereinkommens vorherrschten, anerkennt die Rolle, die die privaten Arbeitsvermittler in einem gut funktionierenden Arbeitsmarkt spielen können, verweist auf die Notwendigkeit, die Arbeitnehmer vor Mißbräuchen zu schützen, anerkennt die Notwendigkeit, als notwendige Bestandteile eines gut funktionierenden Systems der Arbeitsbeziehungen das Recht auf Vereinigungsfreiheit zu gewährleisten und Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog zu fördern, verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über Zwangsarbeit, 1930, des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, des Übereinkommens über die Beschäftigungspolitik, 1964, des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, des Übereinkommens über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988, und auf die die Anwerbung und Arbeitsvermittlung betreffenden Bestimmungen des Übereinkommens über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und des Übereinkommens über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Neufassung des Übereinkommens über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

— 2 —

Die Konferenz nimmt heute, am 19. Juni 1997, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über private Arbeitsvermittler, 1997, bezeichnet wird.

Artikel 1

1. Im Sinne dieses Übereinkommens bedeutet der Ausdruck „privater Arbeitsvermittler“ jede von den Behörden unabhängige natürliche oder juristische Person, die eine oder mehrere der folgenden Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt erbringt:

- a) Dienstleistungen zum Zusammenführen von Stellenangeboten und Stellengesuchen, ohne daß der private Arbeitsvermittler zu einer Partei des Arbeitsverhältnisses wird, das sich daraus ergeben kann;
- b) Dienstleistungen, die in der Beschäftigung von Arbeitnehmern bestehen mit dem Ziel, sie einer dritten Person zu überlassen, bei der es sich um eine natürliche oder eine juristische Person (nachstehend als „Einsatzbetrieb“ bezeichnet) handeln kann, die ihre Aufgaben festlegt und deren Ausführung überwacht;
- c) andere Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsuche, die von der zuständigen Stelle nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festgelegt werden, wie die Bereitstellung von Informationen, die nicht auf das Zusammenführen konkreter Stellenangebote und Stellengesuche abzielen.

2. Im Sinne dieses Übereinkommens schließt der Ausdruck „Arbeitnehmer“ Arbeit-suchende ein.

3. Im Sinne dieses Übereinkommens bedeutet der Ausdruck „Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer“ die Erhebung, die Speicherung, die Verknüpfung, die Weitergabe oder jede andere Verwendung von Informationen betreffend einen bestimmten oder bestimmbaren Arbeitnehmer.

Artikel 2

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle privaten Arbeitsvermittler.

2. Dieses Übereinkommen gilt für alle Gruppen von Arbeitnehmern und alle Wirtschaftszweige. Es gilt nicht für die Anwerbung und Vermittlung von Seeleuten.

3. Ein Zweck dieses Übereinkommens ist es, die Tätigkeit privater Arbeitsvermittler zu gestatten und die Arbeitnehmer, die ihre Dienste in Anspruch nehmen, im Rahmen seiner Bestimmungen zu schützen.

4. Ein Mitglied kann nach Anhörung der in Betracht kommenden maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer:

- a) unter genau festgelegten Umständen privaten Arbeitsvermittlern verbieten, im Rahmen der Erbringung einer oder mehrerer der in Artikel 1 Absatz 1 erwähnten Dienstleistungen für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern oder Wirtschaftszweige tätig zu werden;
- b) unter genau festgelegten Umständen Arbeitnehmer in bestimmten Wirtschaftszweigen oder Teilen davon vom Geltungsbereich des Übereinkommens oder von einigen seiner Bestimmungen ausnehmen, vorausgesetzt, daß den betreffenden Arbeitnehmern auf andere Weise ein angemessener Schutz gewährleistet wird.

5. Ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinen Berichten gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation alle Verbote oder Ausnahmen, die es gemäß Absatz 4 in Anspruch nimmt, und die Gründe dafür anzugeben.

— 3 —

Artikel 3

1. Die rechtliche Stellung der privaten Arbeitsvermittler ist in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festzulegen.

2. Ein Mitglied hat die für die Tätigkeit von privaten Arbeitsvermittlern maßgeblichen Bedingungen durch ein Bewilligungs- oder Zulassungssystem festzulegen, sofern sie nicht durch eine entsprechende innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis auf andere Weise geregelt werden.

Artikel 4

Es sind Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß den von privaten Arbeitsvermittlern, die die in Artikel 1 erwähnten Dienstleistungen erbringen, angeworbenen Arbeitnehmern nicht das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen vorenthalten wird.

Artikel 5

1. Um Chancengleichheit und Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung und zu bestimmten Berufen zu fördern, hat ein Mitglied sicherzustellen, daß die privaten Arbeitsvermittler die Arbeitnehmer nicht einer Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung, der sozialen Herkunft oder irgendeiner anderen, durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis erfaßten Form der Diskriminierung, wie Alter oder Behinderung, aussetzen.

2. Absatz 1 dieses Artikels ist nicht so durchzuführen, daß private Arbeitsvermittler daran gehindert werden, besondere Dienstleistungen zu erbringen oder gezielte Programme durchzuführen, die dazu bestimmt sind, den am meisten benachteiligten Arbeitnehmern bei der Suche nach einem Arbeitsplatz behilflich zu sein.

Artikel 6

Die Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer durch private Arbeitsvermittler:

- a) hat in einer Weise zu erfolgen, die diese Daten schützt und die Achtung der Privatsphäre der Arbeitnehmer in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis gewährleistet;
- b) ist auf Angelegenheiten, die mit den Qualifikationen und der Berufserfahrung der betreffenden Arbeitnehmer zusammenhängen, und alle anderen unmittelbar relevanten Informationen zu beschränken.

Artikel 7

1. Die privaten Arbeitsvermittler dürfen den Arbeitnehmern weder unmittelbar noch mittelbar Gebühren oder sonstige Kosten ganz oder teilweise in Rechnung stellen.

2. Die zuständige Stelle kann im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer und nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Ausnahmen von den Bestimmungen des Absatzes 1 zulassen in bezug auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern und für genau bezeichnete Arten von Dienstleistungen, die von privaten Arbeitsvermittlern erbracht werden.

— 4 —

3. Ein Mitglied, das Ausnahmen gemäß Absatz 2 zugelassen hat, hat in seinen Berichten gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation Auskünfte über diese Ausnahmen zu erteilen und die Gründe dafür anzugeben.

Artikel 8

1. Ein Mitglied hat nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen sowohl in den Grenzen seiner Zuständigkeit als auch gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedern zu treffen, um einen ausreichenden Schutz für Wanderarbeitnehmer vorzusehen und Mißbräuche gegenüber Wanderarbeitnehmern zu verhindern, die in seinem Hoheitsgebiet durch private Arbeitsvermittler angeworben oder vermittelt worden sind. Diese Maßnahmen haben Rechtsvorschriften zu umfassen, die Zwangsmaßnahmen vorsehen, einschließlich des Verbots solcher privater Arbeitsvermittler, die Mißbrauch betreiben oder betrügerische Praktiken anwenden.

2. Werden Arbeitnehmer in einem Land für eine Arbeit in einem anderen Land angeworben, haben die betreffenden Mitglieder den Abschluß von bilateralen Vereinbarungen in Erwägung zu ziehen, um Mißbrauch und betrügerische Praktiken bei der Anwerbung, Vermittlung und Beschäftigung zu verhindern.

Artikel 9

Ein Mitglied hat Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß private Arbeitsvermittler keine Kinderarbeit einsetzen oder vermitteln.

Artikel 10

Die zuständige Stelle hat sicherzustellen, daß angemessene Einrichtungen und Verfahren, an denen gegebenenfalls die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu beteiligen sind, zur Untersuchung von Beschwerden, angeblichem Mißbrauch und angeblichen betrügerischen Praktiken hinsichtlich der Tätigkeiten privater Arbeitsvermittler vorhanden sind.

Artikel 11

Ein Mitglied hat in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmer, die von den in Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b) genannten privaten Arbeitsvermittlern beschäftigt werden, sicherzustellen in bezug auf:

- a) Vereinigungsfreiheit;
- b) Kollektivverhandlungen;
- c) Mindestlöhne;
- d) Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen;
- e) gesetzliche Leistungen der Sozialen Sicherheit;
- f) Zugang zur Ausbildung;
- g) Arbeitsschutz;
- h) Entschädigung bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten;
- i) Entschädigung bei Zahlungsunfähigkeit und Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer;
- j) Mutterschutz und Mutterschaftsleistungen sowie Elternschutz und Elternleistungen.

— 5 —

Artikel 12

Ein Mitglied hat in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis die jeweiligen Verantwortlichkeiten der privaten Arbeitsvermittler, die die in Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b) erwähnten Dienstleistungen erbringen, und der Einsatzbetriebe festzulegen und zuzuweisen in bezug auf:

- a) Kollektivverhandlungen;
- b) Mindestlöhne;
- c) Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen;
- d) gesetzliche Leistungen der Sozialen Sicherheit;
- e) Zugang zur Ausbildung;
- f) Arbeitsschutz;
- g) Entschädigung bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten;
- h) Entschädigung bei Zahlungsunfähigkeit und Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer;
- i) Mutterschutz und Mutterschaftsleistungen sowie Elternschutz und Elternleistungen.

Artikel 13

1. Ein Mitglied hat in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Bedingungen zu formulieren, festzulegen und regelmäßig zu überprüfen, um die Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst und den privaten Arbeitsvermittlern zu fördern.

2. Die in Absatz 1 erwähnten Bedingungen haben auf dem Grundsatz zu beruhen, daß die Behörden die abschließende Zuständigkeit behalten für:

- a) die Festlegung der Arbeitsmarktpolitik;
- b) die Verwendung oder die Kontrolle der Verwendung der zur Umsetzung dieser Politik bestimmten öffentlichen Mittel.

3. Die privaten Arbeitsvermittler haben der zuständigen Stelle in von ihr zu bestimmenden Zeitabständen die von ihr verlangten Informationen zu liefern, wobei der vertrauliche Charakter solcher Informationen zu wahren ist:

- a) damit die zuständige Stelle sich ein Bild von der Struktur und den Tätigkeiten der privaten Arbeitsvermittler in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten machen kann;
- b) für statistische Zwecke.

4. Die zuständige Stelle hat diese Informationen zusammenzustellen und in regelmäßigen Zeitabständen der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Artikel 14

1. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind durch die Gesetzgebung oder durch andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Mittel, wie gerichtliche Entscheidungen, Schiedssprüche oder Gesamtarbeitsverträge, durchzuführen.

2. Die Überwachung der Durchführung der Bestimmungen zur Umsetzung dieses Übereinkommens ist durch die Arbeitsaufsicht oder andere zuständige Behörden sicherzustellen.

— 6 —

3. Bei Verstößen gegen dieses Übereinkommen sind ausreichende Abhilfemaßnahmen vorzusehen und wirksam anzuwenden, einschließlich Zwangsmaßnahmen, soweit angemessen.

Artikel 15

Dieses Übereinkommen berührt nicht günstigere Bestimmungen, die aufgrund anderer internationaler Arbeitsübereinkommen für die von privaten Arbeitsvermittlern angeworbenen, vermittelten oder beschäftigten Arbeitnehmer gelten.

Artikel 16

Durch dieses Übereinkommen werden das Übereinkommen über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, und das Übereinkommen über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung, 1933, neugefaßt.

Artikel 17

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 18

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.

2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 19

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 20

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

— 7 —

Artikel 21

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 22

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 23

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise neu faßt, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt folgendes:

- a) Die Ratifikation des neu gefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 19 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neu gefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neu gefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 24

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Empfehlung 188**EMPFEHLUNG BETREFFEND PRIVATE ARBEITSVERMITTLER**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1997 zu ihrer fünfundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Neufassung des Übereinkommens über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über private Arbeitsvermittler, 1997, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 19. Juni 1997, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend private Arbeitsvermittler, 1997, bezeichnet wird.

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Die Bestimmungen dieser Empfehlung ergänzen diejenigen des Übereinkommens über private Arbeitsvermittler, 1997 (im folgenden „das Übereinkommen“ genannt), und sollten in Verbindung mit ihnen angewendet werden.

2. (1) Bei der Festlegung und der Durchführung der Bestimmungen zur Umsetzung des Übereinkommens sollten soweit wie möglich dreigliedrige Gremien oder Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer hinzugezogen werden.

(2) Gegebenenfalls sollte die für die privaten Arbeitsvermittler geltende innerstaatliche Gesetzgebung durch technische Normen, Richtlinien, Standesordnungen, Mechanismen der Selbstregelung oder andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Mittel ergänzt werden.

3. Die Mitglieder sollten, soweit angebracht und durchführbar, Informationen und Erfahrungen über die Beiträge der privaten Arbeitsvermittler zur Funktionsweise des Arbeitsmarkts austauschen und diese an das Internationale Arbeitsamt weitergeben.

II. SCHUTZ DER ARBEITNEHMER

4. Die Mitglieder sollten alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen treffen, um mit dem Berufsethos unvereinbare Praktiken durch private Arbeitsvermittler zu verhindern und zu beseitigen. Diese Maßnahmen können Rechtsvorschriften umfassen, die Zwangsmaßnahmen vorsehen, einschließlich des Verbots der privaten Arbeitsvermittler, die mit dem Berufsethos unvereinbare Praktiken anwenden.

5. Von privaten Arbeitsvermittlern im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b) des Übereinkommens beschäftigte Arbeitnehmer sollten gegebenenfalls einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten, in dem ihre Beschäftigungsbedingungen festgelegt sind. Als Mindestanforderung sollten diese Arbeitnehmer vor dem tatsächlichen Beginn ihres Einsatzes über ihre Beschäftigungsbedingungen informiert werden.

— 2 —

6. Private Arbeitsvermittler sollten einem Einsatzbetrieb keine Arbeitnehmer als Ersatz für streikende Arbeitnehmer dieses Betriebs zur Verfügung stellen.

7. Die zuständige Stelle sollte gegen unlautere Anzeigenpraktiken und irreführende Anzeigen, einschließlich Anzeigen für nicht vorhandene Stellen, vorgehen.

8. Private Arbeitsvermittler sollten:

- a) nicht wissentlich Arbeitnehmer für Tätigkeiten anwerben, vermitteln oder beschäftigen, die mit unannehmbaren Gefahren oder Risiken verbunden sind oder bei denen die Arbeitnehmer Mißbräuchen oder irgendeiner diskriminierenden Behandlung ausgesetzt sein können;
- b) Wanderarbeitnehmer soweit wie möglich in ihrer eigenen Sprache oder in einer ihnen vertrauten Sprache über die Art der angebotenen Stelle und die geltenden Beschäftigungsbedingungen informieren.

9. Es sollte privaten Arbeitsvermittlern untersagt sein, oder sie sollten mit anderen Mitteln daran gehindert werden, Stellenanzeigen oder Stellenangebote so abzufassen und zu veröffentlichen, daß sich daraus unmittelbar oder mittelbar eine Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung, der sozialen Herkunft, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, des Familienstands, der sexuellen Orientierung oder der Mitgliedschaft in einem Arbeitnehmerverband ergibt.

10. Die privaten Arbeitsvermittler sollten dazu ermutigt werden, die Gleichheit in der Beschäftigung durch positive Aktionsprogramme zu fördern.

11. Es sollte privaten Arbeitsvermittlern untersagt sein, personenbezogene Daten, die zur Beurteilung der Eignung von Kandidaten für Stellen, für die sie in Betracht gezogen werden oder in Betracht gezogen werden könnten, nicht erforderlich sind, in Dateien oder Verzeichnissen zu erfassen.

12. (1) Die privaten Arbeitsvermittler sollten die personenbezogenen Daten eines Arbeitnehmers nur so lange aufbewahren, wie dies durch die speziellen Zwecke, für die sie erhoben worden sind, gerechtfertigt ist oder so lange, wie der Arbeitnehmer in einer Bewerberliste geführt werden möchte.

(2) Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer Zugang zu allen ihre Person betreffenden Daten haben, die durch automatische oder elektronische Systeme verarbeitet oder in einer Kartei aufbewahrt werden. Diese Maßnahmen sollten das Recht der Arbeitnehmer einschließen, eine Kopie aller solcher Daten zu erhalten und zu prüfen, sowie das Recht zu verlangen, daß falsche oder unvollständige Daten gelöscht oder berichtigt werden.

(3) Sofern sie für die Anforderungen eines bestimmten Berufs nicht von unmittelbarer Bedeutung sind und der betreffende Arbeitnehmer nicht ausdrücklich seine Einwilligung gegeben hat, sollten die privaten Arbeitsvermittler keine Informationen über den Gesundheitszustand eines Arbeitnehmers verlangen, aufbewahren oder verwenden und solche Informationen nicht zur Feststellung der Eignung eines Arbeitnehmers für eine Beschäftigung verwenden.

13. Die privaten Arbeitsvermittler und die zuständige Stelle sollten Maßnahmen treffen, um die Verwendung einwandfreier, gerechter und wirksamer Auswahlmethoden zu fördern.

14. Die privaten Arbeitsvermittler sollten über angemessen qualifiziertes und ausgebildetes Personal verfügen.

— 3 —

15. Unter gebührender Berücksichtigung der in der innerstaatlichen Gesetzgebung über die Beendigung der Arbeitsverträge festgelegten Rechte und Pflichten sollten die privaten Arbeitsvermittler, die die in Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b) des Übereinkommens erwähnten Dienstleistungen erbringen,

- a) den Einsatzbetrieb nicht daran hindern, einen Beschäftigten des Arbeitsvermittlers einzustellen, der ihm zur Verfügung gestellt worden ist;
- b) die berufliche Mobilität eines Beschäftigten nicht einschränken;
- c) gegen einen Beschäftigten, der eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb annimmt, keine Sanktionen verhängen.

III. BEZIEHUNG ZWISCHEN DEM ÖFFENTLICHEN ARBEITSVERMITTLUNGSDIENST UND DEN PRIVATEN ARBEITSVERMITTLERN

16. Die Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst und den privaten Arbeitsvermittlern bei der Durchführung einer innerstaatlichen Politik zur Organisation des Arbeitsmarkts sollte gefördert werden; zu diesem Zweck können Gremien gebildet werden, denen Vertreter des öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienstes und der privaten Arbeitsvermittler sowie der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer angehören.

17. Die Maßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst und den privaten Arbeitsvermittlern könnten umfassen:

- a) die Zusammenführung von Informationen und die Verwendung einer gemeinsamen Terminologie, um die Transparenz der Funktionsweise des Arbeitsmarkts zu verbessern;
- b) den Austausch von Stellenanzeigen;
- c) die Inangriffnahme gemeinsamer Projekte, z.B. auf dem Gebiet der Ausbildung;
- d) den Abschluß von Vereinbarungen zwischen dem öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst und den privaten Arbeitsvermittlern über die Durchführung bestimmter Tätigkeiten, beispielsweise von Projekten für die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen;
- e) die Personalausbildung;
- f) regelmäßige Konsultationen im Hinblick auf die Verbesserung der beruflichen Praxis.

**Stellungnahme der Bundesregierung
zu dem Übereinkommen Nr. 168
über Beschäftigungsförderung
und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit**

I. Allgemeines

Das Übereinkommen Nr. 168 ist am 21. Juni 1988 von der 75. Tagung der Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommen und bislang von Brasilien, Finnland, Norwegen, Rumänien, Schweden und der Schweiz ratifiziert worden.

Das Übereinkommen stellt eine Neufassung des Übereinkommens Nr. 44 über die Erbringung von Versicherungsleistungen oder von Unterstützungen an unfreiwillig Arbeitslose aus dem Jahr 1934 dar und steht im inneren Zusammenhang mit den Übereinkommen Nr. 102 über Soziale Sicherheit (1952), Nr. 122 über die Beschäftigungspolitik (1964), Nr. 142 über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials (1975) und Nr. 150 über die Arbeitsverwaltung (1978). Mit Ausnahme des Übereinkommens Nr. 44 aus dem Jahre 1934 hat die Bundesrepublik Deutschland die o.g. Übereinkommen ratifiziert.

Während diese Übereinkommen entweder die Beschäftigungsförderung oder die Entschädigung bei Arbeitslosigkeit betreffen, verpflichtet das Übereinkommen Nr. 168 dazu, die Systeme zur Aufrechterhaltung des Einkommensniveaus bei Arbeitslosigkeit zu koordinieren und als Instrumente der Beschäftigungspolitik zu nutzen. Das Übereinkommen zielt auf eine stetige Verbesserung der Systeme der Sozialen Sicherheit im Sinne einer Ausweitung des geschützten Personenkreises sowie auf eine Verbesserung der Leistungen der Sozialen Sicherheit bei Arbeitslosigkeit.

Obwohl die Bestimmungen des deutschen Rechts in weiten Teilen mit den Zielvorstellungen und Vorschriften des Übereinkommens übereinstimmen, kann das Übereinkommen nicht ratifiziert werden, da das deutsche Recht mit einigen wesentlichen Forderungen des Übereinkommens - wie z.B. der Erbringung von Teilzeitarbeitslosengeld (Art. 10 Abs. 3, Art. 21 Abs. 1) - nicht vereinbar ist.

II. Besonderes

Artikel 1 definiert die Ausdrücke „Gesetzgebung“ und „vorgeschrieben“.

Artikel 2 verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, um das System zum Schutz gegen Arbeitslosigkeit mit der Beschäftigungspolitik zu koordinieren. Vorrangig soll die Förderung der Beschäftigung sein.

Die Entgeltersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit sind im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelt (§§ 1, 3, 116 bis 216 SGB III). Sie sind so gestaltet, dass die Aufnahme einer Arbeit für den Arbeitslosen eine wirtschaftlich vernünftige Entscheidung bleibt. So beträgt die Lohnersatzquote bei Arbeitslosengeld für Arbeitslose mit Kindern 67 Prozent und für Arbeitslose ohne Kinder 60 Prozent (§ 129 SGB III). Nach der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige zu der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) am 1. Januar 2005 richten sich die Leistungen für erwerbsfähige Hilfebedürftige und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen nach einem typisierten Bedarf. Hierbei werden, abgesehen von bestimmten Freibeträgen, das Einkommen und – von bestimmten Ausnahmen abgesehen - auch das Vermögen angerechnet. Durch die Schaffung von gestaffelten Freibeträgen für Erwerbseinkommen bis zu einer Grenze von 1.200 € (bei Erwerbsfähigen mit Kind 1.500 €) wird ein besonderer Anreiz für die Aufnahme einer Tätigkeit geschaffen.

Nach **Artikel 3** hat die Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens im Benehmen mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu erfolgen.

Dies ist nach der deutschen Rechtsordnung gewährleistet durch die Tarifautonomie, die Anhörung der Sozialpartner im Gesetzgebungsverfahren sowie ihre Mitwirkung in der Selbstverwaltung der Sozialversicherungsträger.

Das SGB III wird von der Bundesagentur für Arbeit (BA) durchgeführt, deren Dienststellen die Regionaldirektionen und die Agenturen für Arbeit sind (§ 367 SGB III). Die BA ist eine rechtsfähige bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung (§ 367 Abs. 1 SGB III). Sie wird von einem hauptamtlichen Vorstand geleitet. Bei der Bestellung des Vorstands hat der Verwaltungsrat als Organ der Selbstverwaltung ein Mitspracherecht. Die Organe der Selbstverwaltung setzen sich zu je einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften zusammen und haben die Aufgabe, die Geschäftsführung zu überwachen. Unmittelbare Entscheidungen im Bereich der Geschäftsführung der BA (mit Ausnahme der Feststellung des Haushalts der BA) trifft die Selbstverwaltung nicht.

Artikel 4 gestattet, die Bestimmungen des Teils VII von den sich aus der Ratifikation ergebenden Verpflichtungen ausdrücklich auszunehmen. Die Regelung betrifft Artikel 26 (vgl. die Stellungnahme hierzu).

Artikel 5 eröffnet den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, durch eine der Ratifikation beigefügte Erklärung höchstens zwei vorübergehende Ausnahmen von bestimmten Vorschriften des Übereinkommens, nämlich Artikel 10 Abs. 4, 11 Abs. 3, 15 Abs. 2, 19 Abs. 2, 19 Abs. 4, 23 Abs. 2, 24 Abs. 2 und 25 Abs. 2 in Anspruch zu nehmen.

In **Artikel 5 Abs. 3** ist sodann geregelt, dass die Mitglieder, die eine Artikel 5 Abs. 1 bzw. Abs. 2 entsprechende Erklärung abgegeben haben (Absatz 2 richtet sich allerdings nur an Mitgliedstaaten mit einem begrenzten System der Sozialen Sicherheit und lässt für diese Staaten mehr als nur zwei der in Absatz 1 genannten vorübergehenden Ausnahmen zu), in ihren nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten über die Durchführung des Übereinkommens für jede von ihnen in Anspruch genommene Ausnahme angeben müssen, dass entweder die Gründe hierfür weiterbestehen oder dass von einem bestimmten Zeitpunkt an darauf verzichtet wird, die Ausnahme weiter in Anspruch zu nehmen.

Obwohl **Artikel 5 Abs. 1** ausdrücklich den vorübergehenden Charakter der aufgezählten Ausnahmen erwähnt, ist kein Fall bekannt, in dem ein Mitgliedstaat, der im Rahmen eines anderen Übereinkommens eine vorübergehende Ausnahme in Anspruch genommen hat (vgl. etwa die wortgleiche Vorschrift des Artikels 3 des Übereinkommens Nr. 102), im Rahmen der Berichtspflicht von den Sachverständigen aufgefordert wurde, die Ausnahme nicht mehr in Anspruch zu nehmen und das nationale Recht übereinkommenskonform anzupassen. Gleichwohl wird nicht davon ausgegangen werden können, dass die Inanspruchnahme einer vorübergehenden Ausnahme durch einen Mitgliedstaat das Gleiche bedeutet wie die in vielen Übereinkommen – und vorliegend in Artikel 4 - vorgesehene Möglichkeit, bestimmte Teile von der Ratifikation auszunehmen. Denn bei der Inanspruchnahme einer vorübergehenden Ausnahme müssen die Regierungen der Mitgliedstaaten nach Artikel 5 Abs. 3 im Rahmen der jeweiligen Berichtspflicht (seit 1995 alle 5 Jahre) angeben, dass die Gründe für die Ausnahme weiterbestehen bzw. dass ab einem bestimmten Zeitpunkt auf die Ausnahme verzichtet wird.

Die Bundesregierung hält es ungeachtet der Tatsache, dass die Berechtigung solcher auch in anderen IAO-Übereinkommen enthaltenen vorübergehenden Ausnahmen bzw. ihres Fortbestandes bislang von dem Überwachungsgremium der IAO nicht in Zweifel gezogen worden ist, für unredlich, eine solche Ausnahme in Anspruch zu nehmen, wenn schon bei der Ratifizierung

des Übereinkommens feststeht, dass eine Änderung der betreffenden innerstaatlichen Rechtslage nicht in Erwägung gezogen werden kann.

Die nach **Artikel 6** geforderte grundsätzliche Gleichbehandlung der geschützten Personen hat in der Bundesrepublik Deutschland – obwohl das Merkmal der Staatsangehörigkeit nicht den besonderen Differenzierungsverboten nach Artikel 3 Abs. 3 GG unterfällt – nach Artikel 3 Abs.1 GG (allgemeiner Gleichheitssatz) Verfassungsrang. In Übereinstimmung damit sieht im Hinblick auf Anspruchsvoraussetzungen und Leistungsgewährung im Fall von Arbeitslosigkeit das einfache Recht eine Gleichbehandlung von Deutschen und Ausländern vor. Davon unabhängig ist jedoch darauf hinzuweisen, dass bei ausländischen Staatsangehörigen nach der deutschen Rechtslage und vorbehaltlich der EG-rechtlichen Bestimmungen hinsichtlich der Zulassung zum Arbeitsmarkt sowie des Aufenthaltsstatus zulässigerweise differenziert werden darf.

Artikel 7 verpflichtet zu einer Beschäftigungspolitik mit allen geeigneten Mitteln, u.a. der Sozialen Sicherheit, Arbeitsvermittlung, Berufsbildung und Berufsberatung.

Das Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft vom 08. Juni 1967 verpflichtet Bund und Länder u.a. zu einer auf einen hohen Beschäftigungsstand gerichteten Finanz-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik. Die Regelungen des SGB III, insbesondere die besondere Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern (§ 2), die Leistungen der Arbeitsförderung (§ 3), der Vorrang der Vermittlung (§ 4) und aktiven Arbeitsförderung (§ 5) sowie die Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit (§ 6) entsprechen dieser Zielsetzung.

Nach **Artikel 8** und **9** haben die Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung des Übereinkommens Nr. 150 und der Empfehlung Nr. 169 eine fördernde Beschäftigungspolitik für bestimmte Gruppen von Benachteiligten aufzustellen, denen es schwer fällt oder schwer fallen kann, eine dauerhafte Beschäftigung zu finden.

Die Bundesregierung ist der - auch vom Internationalen Arbeitsamt (vorbehaltlich der Beurteilung durch die zuständigen Überwachungsorgane) bestätigten - Auffassung, dass die Maßnahmen, deren gesetzliche Grundlagen nachstehend kurz aufgeführt sind, als „besondere Programme“ im Sinne des Artikels 8 des Übereinkommens anzusehen sind, nämlich

- für jugendliche Arbeitnehmer: §§ 29 - 44, 59 - 76, 97 ff., 235, 240 - 247, 252 - 253, 421i, 421m SGB III; Sonderprogramme des Bundes Jump, Jump Plus und EQJ-Programm; Rechtsanspruch für langzeitarbeitslose Jugendliche gem. § 3 Abs. 2 SGB II, sofort in eine Arbeit, Ausbildung oder Arbeitsgelegenheit mit Qualifizierung vermittelt zu werden

- für Frauen: §§ 8, 20 und 385 SGB III;

- für behinderte Menschen: §§ 1, 5, 33-38, 40, 44, 54, 68, 102, 104, 110, 133 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX); §§ 14, 15, 17, 29, 30, 41 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung (SchwbAV); §§ 97 ff SGB III; § 16 SGB VI; § 35 SGB VII; § 26 Bundesversorgungsgesetz; § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. §§ 97 ff. SGB III.

Soweit in Artikel 26 Absatz 1 Buchstabe h des Übereinkommens Behinderte genannt werden, haben diese als Arbeitsuchende unter den allgemeinen Voraussetzungen und nach einem allgemeinen Verfahren Anspruch auf Leistungen wie Arbeitslosengeld nach dem SGB III bzw. - nach der zum 1. Januar 2005 erfolgten Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe für Erwerbsfähige zur Grundsicherung für Arbeitsuchende - auf Leistungen nach dem SGB II;

- für ältere Arbeitnehmer: §§ 417 Abs. 1, 421f i.V.m. 218, 421j Abs. 1, 421k Abs. 1, 428 Abs. 1 SGB III; § 16 Abs. 1 S. 1 SGB II i.V.m. §§ 417, 421k SGB III und § 65 Abs. 4 SGB II i.V.m. § 428 SGB III;

- für Arbeitnehmer, insbesondere Langzeitarbeitslose, schwerbehinderte oder sonstige behinderte Menschen, die wegen in ihrer Person liegender Umstände erschwert vermittelt werden können: §§ 217, 218, 421f SGB III;

- für schwerbehinderte Menschen, die wegen Art und Schwere der Behinderung besonders betroffen sind, sowie für besonders betroffene ältere schwerbehinderte Menschen: §§ 217, 219, 421f SGB III;

- für Wanderarbeitnehmer: Fördermaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (seit 1. Januar 2005, bis dahin: Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge), verschiedene Ressorts der Bundesregierung sowie die Bundesländer;

- für weitere Gruppen (entsprechend Artikel 8 Abs. 2 und 3 des Übereinkommens): §§ 77 ff SGB III.

Artikel 10 Abs. 1 definiert als gedeckten Fall den Arbeitsausfall infolge „Vollarbeitslosigkeit“ einer arbeitsfähigen, arbeitsbereiten und tatsächlich arbeitssuchenden Person.

Für diesen Fall sieht das SGB III die Zahlung von Arbeitslosengeld für die Dauer von bis zu einem Jahr und sechs Monaten (§§ 117 bis 152 SGB III) vor. Nach § 434 SGB III gilt für Perso-

nen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum 31. Januar 2006 entstanden ist, noch die bisherige Regelung fort, wonach bis zu zwei Jahren und acht Monaten Arbeitslosengeld geleistet werden kann. Ist der Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld erschöpft, wird im Anschluss seit dem 1. Januar 2005 bei Vorliegen der Voraussetzungen (Erwerbsfähigkeit, Hilfebedürftigkeit, gewöhnlicher Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland und Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren) die neue Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitslosengeld II - Alg II -) geleistet.

Artikel 10 Abs. 2 verpflichtet den Vertragsstaat, sich darum zu bemühen, in den Schutz bei Arbeitslosigkeit auch die Fälle der „Teilarbeitslosigkeit“ ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses einzubeziehen.

Das SGB III sieht für diese Fälle die Zahlung von Kurzarbeitergeld (§§ 169 bis 182 SGB III) bzw. Wintergeld und Winterausfallgeld (§§ 209 bis 216 SGB III) vor. Kurzarbeitergeld wird nur gezahlt, wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Beim Vorliegen struktureller Gründe wird Kurzarbeitergeld (in Form des Transferkurzarbeitergeldes, § 216b SGB III) nur unter bestimmten Voraussetzungen erbracht; insbesondere muss ein dauerhafter Arbeitsausfall vorliegen und es müssen Betriebsänderungen mit Personalanpassungsmaßnahmen durchgeführt werden. Die in Artikel 10 Abs. 2 geforderte Ausdehnung auf "technologische oder ähnliche Gründe" ist nicht beabsichtigt.

Artikel 10 Abs. 3 verpflichtet den Vertragsstaat, sich darum zu bemühen, Leistungen bei Arbeitslosigkeit auch in den Fällen zu zahlen, in denen ein Arbeitnehmer, der eine Vollzeitarbeit sucht, eine Teilzeitarbeit ausübt.

Das SGB III trägt dieser Bestimmung teilweise Rechnung (§§ 118, 119, 141, 150 und 151 SGB III). Danach entfällt der Leistungsanspruch eines arbeitslos gemeldeten Versicherten, der eine Teilzeitbeschäftigung ausübt, erst dann, wenn die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigung 15 Stunden wöchentlich erreicht (§ 119 SGB III). Das aus einer weniger als 15 Wochenstunden umfassenden Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt wird nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge und der Werbungskosten sowie eines Freibetrages von 165 Euro monatlich auf das Arbeitslosengeld angerechnet (§ 141 SGB III).

Eine Interpretationsanfrage an das Internationale Arbeitsamt hat ergeben, dass Artikel 10 Abs. 3 dahingehend auszulegen ist, dass Teilzeitarbeitnehmer, die in einer versicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung stehen, gleichwohl Anspruch auf ein „Teilzeitarbeitslosengeld“ haben sollen, wenn sie den Wunsch haben, in Zukunft eine Vollzeitarbeit auszuüben. Dies entspricht nicht der Rechtslage in Deutschland.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Möglichkeit des Bezuges von Teilarbeitslosengeld (§ 150 SGB III). Ein Teilarbeitslosengeld wird hiernach für die Dauer von sechs Monaten erbracht, wenn der Teilarbeitslose u.a. eine versicherungspflichtige Beschäftigung verloren hat, die er neben einer weiteren versicherungspflichtigen Beschäftigung in einer Rahmenfrist von zwei Jahren mindestens zwölf Monate ausgeübt hat.

Diese Regelung erfasst hingegen nicht den dargestellten Fall, dass ein Vollzeitbeschäftigter seine Beschäftigung verliert, anschließend eine mehr als geringfügige Teilzeitbeschäftigung aufnimmt und gleichzeitig eine Vollzeitarbeit sucht. Hier verbleibt es dabei, dass ein Teilarbeitslosengeld **nicht** erbracht wird.

Voraussetzung für eine dem Artikel 10 Abs. 3 entsprechende Umgestaltung der Arbeitslosenversicherung wäre eine politische Grundentscheidung dahingehend, dass in der Arbeitslosenversicherung künftig - entgegen der seit 1927 bestehenden Systematik - nicht mehr das Risiko des Eintritts von Arbeitslosigkeit schlechthin Sicherungsziel des Versicherungsschutzes sein soll, sondern - etwa ähnlich wie im Bereich des Kurzarbeitergeldes - bereits eine Teilarbeitslosigkeit in Form des Ausfalls einzelner Arbeitsstunden als versicherungsrechtlich auszugleichender Schaden definiert würde. Eine solche Umgestaltung des bestehenden Systems der Arbeitslosenversicherung ist aus finanziellen Gründen und unter dem Gesichtspunkt der Einschränkung und Verhinderung von Leistungsmissbrauch **nicht** durchführbar.

Artikel 10 Abs. 4 sieht zwar die Möglichkeit vor, dass die Durchführung von Artikel 10 Abs. 3 ausgesetzt werden kann, wenn eine nach Artikel 5 Abs. 1 abgegebene Erklärung in Kraft ist. Wie bereits zu Artikel 5 dargelegt, gehört Artikel 10 Abs. 4 aber zu den vorübergehenden Ausnahmen, von denen jeder ratifizierende Mitgliedstaat höchstens zwei in Anspruch nehmen kann.

Nach Artikel 11 hat der Kreis der geschützten Personen mindestens 85 % aller Arbeitnehmer, einschließlich der öffentlich Bediensteten und der Auszubildenden, zu umfassen.

In Deutschland sind mehr als 85 % der Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Auszubildende) für den Fall der Arbeitslosigkeit geschützt.

Artikel 12 Abs. 1 überlässt es den Mitgliedstaaten, die Verpflichtungen des Übereinkommens durch ein auf Beiträgen oder ein nicht auf Beiträgen beruhendem System oder durch eine Verbindung beider Systeme zu erfüllen.

Die deutsche Arbeitslosenversicherung ist ein beitragsfinanziertes System. Die zum 1. Januar 2005 in Kraft getretene Grundsicherung für Arbeitsuchende wird dagegen aus Steuermitteln finanziert; es handelt sich um eine bedarfsorientierte und bedürftigkeitsabhängige Leistung.

Artikel 12 Abs. 2 ermöglicht es, falls alle Einwohner geschützt sind, deren Mittel während der Arbeitslosigkeit vorgeschriebene Grenzen nicht überschreiten, einen begrenzten Schutz unter Berücksichtigung der Mittel des Leistungsempfängers und seiner Familie gemäß Artikel 16 vorzusehen.

Diese Möglichkeit ist für die Bundesrepublik Deutschland nicht relevant, da die in Absatz 1 erwähnte Kombinationslösung verwirklicht ist.

Nach Artikel 13 können sich die regelmäßig wiederkehrenden Zahlungen nach den Grundprinzipien des nationalen Sicherungssystems richten.

Artikel 14 schreibt vor, dass die regelmäßig wiederkehrenden Zahlungen einen teilweisen und vorübergehenden Lohnersatz darstellen.

Arbeitslosengeld wird als zeitlich begrenzte Lohnersatzleistung in der Regel monatlich nachträglich gezahlt (§ 337 Abs. 2 SGB III), die steuerfinanzierte Grundsicherung für Arbeitsuchende seit dem 1.1.2005 monatlich im voraus.

Artikel 15 sieht für die Berechnung der Leistungen in Absatz 1 Buchstabe a vor, dass diese, soweit sie auf den von der geschützten Person oder für die geschützte Person entrichteten Beiträgen oder auf dem früheren Verdienst beruhen, mindestens 50 Prozent des früheren Verdienstes betragen müssen, wobei für den Leistungsbetrag oder für den zu berücksichtigenden Verdienst eine Höchstgrenze festgesetzt werden kann.

Diese Vorschrift ist hinsichtlich des Arbeitslosengeldes wie auch hinsichtlich des Kurzarbeitergeldes erfüllt, da sämtliche Leistungen auf dem früheren Verdienst, das Arbeitslosengeld überdies auf den entrichteten Beiträgen beruhen. Die Leistungen der neuen Grundsicherung für Arbeitsuchende beruhen trotz der Bezeichnung als „Arbeitslosengeld II“ nicht auf dem früheren Verdienst, sondern richten sich nach einem typisierten Bedarf, so dass Artikel 15 Abs. 1 Buchstabe a insoweit nicht einschlägig ist. Zwar ist zu berücksichtigen, dass in einem Übergangszeitraum von zwei Jahren nach dem Bezug von Arbeitslosengeld zusätzlich zum Arbeitslosengeld II ein befristeter Zuschlag gezahlt wird, der im ersten Jahr zwei Drittel der Differenz zwischen dem zuletzt bezogenen Arbeitslosengeld plus Wohngeld und den nun an den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und die mit ihm in Bedarfsgemeinschaft lebenden Angehörigen zu zahlenden Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende beträgt. Dabei werden

allerdings Höchstbeträge festgesetzt. Im zweiten Jahr wird dieser Zuschlag um 50 Prozent gemindert und mit Ablauf des zweiten Jahres nach Endes des Bezuges von Arbeitslosengeld entfällt er ganz. Bei diesem Zuschlag handelt es sich also um ein auf den früheren Verdienst bezogenes Element. Allerdings ändert dies nichts an dem insgesamt bedarfsorientierten und bedürftigkeitsabhängigen Charakter der Grundsicherung für Arbeitsuchende.

Maßgeblich ist vielmehr Artikel 15 Abs. 1 Buchstabe b des Abkommens, wonach Leistungen, die nicht auf Beiträgen oder auf dem früheren Verdienst beruhen, auf mindestens 50 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns oder des Lohns eines gewöhnlichen ungelerten Arbeiters oder in Höhe eines Betrags festzusetzen sind, der das Existenzminimum sichert, wobei der höchste Betrag maßgebend ist. Diese Anforderungen sind in Deutschland erfüllt.

In Deutschland beträgt die Lohnersatzquote des Arbeitslosengeldes 67 bzw. 60 Prozent eines durch die Arbeitslosigkeit entfallenden pauschalierten Nettoarbeitsentgelts (§ 129 SGB III). Beim Kurzarbeitergeld sind dies 67 bzw. 60 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt des ohne den Arbeitsausfall erzielbaren Entgelts und demjenigen aus dem noch erzielten Entgelt (§§ 178, 179 SGB III). Ein Verfahren für die Erreichung der in den Absätzen 1 und 2 festgelegten Prozentsätze nach den Nettobeträgen ist in Artikel 15 Abs. 3 geregelt. Die weitere Möglichkeit der Berechnung nach Artikel 15 Abs. 2 ist für Deutschland nicht relevant.

A r t i k e l 1 6 gestattet es, sofern ein universelles, alle Einwohner schützendes Leistungssystem vorliegt, die gezahlten Leistungen unter Berücksichtigung anderer Mittel, die dem Leistungsempfänger und seiner Familie oberhalb einer vorgeschriebenen Grenze zur Verfügung stehen, gemäß einer vorgeschriebenen Tabelle festzusetzen.

Dieselbe Möglichkeit besteht für Leistungen gemäß Artikel 15, sofern sie über den in Artikel 19 Abs. 2 Buchstabe a festgesetzten Zeitraum hinaus erbracht werden.

Für Deutschland ist die zweite Möglichkeit relevant: Leistungen über die ursprünglich festgesetzte Dauer nach Artikel 19 Abs. 2 a (hier: Arbeitslosengeld) werden nur im Falle der Bedürftigkeit (seit dem 1.1.2005 als Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende) erbracht. Dabei werden die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende weitgehend pauschaliert nach einem typisierten Bedarf festgelegt.

Nach **A r t i k e l 1 7** kann die Leistung von der Zurücklegung einer Anwartschaftszeit abhängig gemacht werden, die für die Saisonarbeitnehmer an die besonderen Umstände anzupassen ist.

In Deutschland wird die Anwartschaftszeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld von demjenigen erfüllt, der innerhalb der letzten drei Jahre vor der Arbeitslosmeldung zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat (§ 123 SGB III). Bis zum 31. Januar 2006 gilt für Wehr- oder Zivildienstleistende sowie Saisonarbeitnehmer noch eine verkürzte Anwartschaftszeit von sechs Monaten (§ 434j Abs. 3 SGB III). Diese „Sonderanwartschaftszeiten“ sind jedoch durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) aus verwaltungspraktischen und versicherungssystematischen Gründen abgeschafft worden. Diese Änderungen gelten jedoch erst ab dem 1.2.2006. Ab diesem Zeitpunkt müssen Saisonarbeitnehmer ebenso wie alle übrigen Arbeitnehmer mindestens zwölf Monate innerhalb der Rahmenfrist von zwei Jahren in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden haben, um Leistungen der Arbeitslosenversicherung zu erhalten. Die Bundesregierung sieht in dieser Änderung keinen Verstoß gegen Artikel 17 Abs. 2 des Übereinkommens, da lediglich gefordert wird, die Anwartschaftszeit an die besonderen Umstände der Beschäftigung für die Saisonarbeitnehmer anzupassen. Gleichwohl kann **nicht** ausgeschlossen werden, dass die Normenkontrollgremien des IAO in der Neuregelung der Anwartschaftszeit einen Verstoß gegen das Übereinkommen sehen würden.

Artikel 18 sieht vor, dass mit der Zahlung der Leistung grundsätzlich nicht später als nach Ablauf einer Wartezeit von sieben Tagen begonnen werden darf.

In Deutschland werden die Leistungen bei Arbeitslosigkeit ohne Wartezeit erbracht. Für Saisonarbeitnehmer i.S.v. Artikel 18 Abs. 3 bestehen insofern keine Besonderheiten.

Nach **Artikel 19 Abs. 1** sind die Leistungen grundsätzlich während der gesamten Dauer einer Vollarbeitslosigkeit und Verdienstaufschlag infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses (vgl. Artikel 10 Abs. 1 und 2) zu zahlen. Dabei kann bei Vollarbeitslosigkeit die Dauer der Erbringung der in Artikel 15 vorgesehenen Leistungen auf 26 Wochen je Fall von Arbeitslosigkeit oder auf 39 Wochen während eines Zeitraums von 24 Monaten begrenzt werden (Absatz 2 Buchstabe a und b), falls danach die Arbeitslosigkeit anhält, eine weitere Begrenzung der Dauer für einen Leistungsbezug nach den Modalitäten des Artikels 16 festgelegt werden.

Nach § 127 SGB III beträgt die Mindestdauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld sechs Monate. Die anspruchsverlängernde Staffelung nach § 127 Abs. 2 SGB III geht über die Forderung des Artikels 19 Abs. 3 des Übereinkommens hinaus.

Im Bereich des Kurzarbeitergeldes wäre die Vorgabe, die Lohnersatzleistung für die gesamte Dauer des Falles zu zahlen, nicht erfüllt. Hier besteht gem. § 177 Abs. 1 Satz 3 SGB III eine Höchstförderdauer von grundsätzlich sechs Monaten, die gem. § 182 Nr. 3 SGB III i.V.m. § 1

Nr. 1 der Verordnung über die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld vom 15. Januar 2003 in der Fassung der Ersten Verordnung über die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld vom 22. Dezember 2002 für die Zeit vom 1. Januar 2004 bis 30. Juni 2005 auf 15 Monate verlängert wurde.

Artikel 19 Abs. 6 rekurriert wiederum auf die besonderen Umstände bei der Saisonarbeitnehmerbeschäftigung. Hierzu ist zu bemerken: Die bisher in Deutschland existierenden Besonderheiten bei der Dauer der Leistungsgewährung für Saisonarbeitnehmer sind mit dem Dritten Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt abgeschafft worden. Diese Neuregelung gilt ab 1. Februar 2006. Saisonarbeitnehmer, die regelmäßig sechs Monate im Jahr beschäftigt sind, erwerben nach geltendem Recht in einer Zweijahresbetrachtung zwei Ansprüche auf Arbeitslosengeld mit einer Anspruchsdauer von jeweils 90 Kalendertagen (drei Monaten). Bereits nach geltendem Recht sind die Betroffenen daher nach Ablauf von drei Monaten bis zum Ende der Saisonpause in jedem Jahr auf die Leistungen des Arbeitslosengeldes II verwiesen.

Künftig entsteht nach zwei Saisontätigkeiten von jeweils sechs Monaten ein Arbeitslosengeldanspruch mit einer Dauer von 180 Kalendertagen (sechs Monaten), mit dem eine Saisonpause komplett abgedeckt werden kann. Bis zum Erwerb eines neuen Anspruchs auf Arbeitslosengeld sind die Betroffenen allerdings in der nachfolgenden Saisonpause durchgängig auf Arbeitslosengeld II verwiesen.

Erhebliche finanzielle Nachteile entstehen weder den Arbeitnehmern, die nach dem Verbrauch des Anspruchs auf Arbeitslosengeld II in Anspruch nehmen können, noch bei Arbeitnehmern, die auf Grund der Einkommenssituation des Ehegatten nicht bedürftig sind.

A r t i k e l 2 0 eröffnet die Möglichkeit, in bestimmten Fällen die Leistungen (Artikel 10 Abs. 1 und Abs. 2) zu verweigern, zu entziehen, zum Ruhen zu bringen oder zu kürzen.

Nach Buchstabe a sind Leistungsbeschränkungen zulässig, solange der Betreffende sich nicht im Hoheitsgebiet des ratifizierenden Staates befindet.

Für den Bereich des Arbeitsförderungsrechtes ergibt sich aus §§ 19, 30 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch (SGB I), dass dessen Vorschriften nur für Personen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Geltungsbereich dieses Gesetzes haben, Anwendung finden. Hiervon bleiben über- und zwischenstaatliche Regelungen unberührt.

Nach Buchstabe b und c des Übereinkommens sind Leistungsbeschränkungen zulässig, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass der Arbeitnehmer vorsätzlich zu seiner Entlassung beigetragen hat oder seine Beschäftigung ohne triftigen Grund freiwillig aufgegeben hat. Die Antwort des Internationalen Arbeitsamtes auf eine diesbezügliche Interpretationsanfrage belegt,

dass sich § 144 SGB III im Rahmen dieser Anforderung hält, indem er eine Sperrzeit von 12 Wochen vorschreibt, wenn der Arbeitslose das Arbeitsverhältnis gelöst oder durch vertragswidriges Verhalten Anlass für die Kündigung des Arbeitgebers gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat. Das Internationale Arbeitsamt weist allerdings darauf hin, dass Artikel 20 Buchstabe b nur von Vorsätzlichkeit spricht, während § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III auch den Fall der groben Fahrlässigkeit erwähnt. Nach Auffassung des Internationalen Arbeitsamtes verstoßen die deutschen Rechtsvorschriften in diesem Punkt aber **nicht** gegen das Übereinkommen, sofern in jedem Einzelfall geprüft wird, ob der Arbeitnehmer vorsätzlich zu seiner Entlassung beigetragen hat. Diese Regelung gilt im SGB II über § 31 Abs. 4 Nr. 3 SGB II entsprechend. Daneben kann die Leistungsgewährung im SGB II eingeschränkt werden, wenn der Arbeitsuchende z.B. trotz Belehrung über die Rechtsfolgen sein Einkommen oder Vermögen in der Absicht vermindert, die Voraussetzungen für die Gewährung oder Erhöhung des Arbeitslosengeldes II herbeizuführen oder sein unwirtschaftliches Verhalten fortführt.

Buchstabe d gestattet den ratifizierenden Mitgliedstaaten Leistungsbeschränkungen für die Zeit einer (kollektiven) Arbeitsstreitigkeit, wenn der Betroffene die Arbeit eingestellt hat, um daran teilzunehmen, oder wenn er als unmittelbare Folge einer auf diese Arbeitsstreitigkeit zurückzuführenden Arbeitseinstellung daran gehindert wird, seine Beschäftigung auszuüben.

Diese Vorschrift unterscheidet sich nur unwesentlich von Artikel 69 Buchstabe i des Übereinkommens Nr. 102 über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit, wonach Leistungen im Fall der Arbeitslosigkeit ruhen können, wenn der Verlust der Beschäftigung die unmittelbare Folge einer auf eine Arbeitsstreitigkeit zurückzuführenden Arbeitseinstellung war oder die betreffende Person ihre Beschäftigung freiwillig ohne ausreichende Gründe aufgegeben hat.

Demgegenüber ist in Artikel 20 Buchstabe d des vorliegenden Übereinkommens - jedenfalls dem Wortlaut nach - nicht vom Verlust der Beschäftigung, sondern von der Hinderung an der Ausübung der Beschäftigung die Rede.

Eine entsprechende Interpretationsanfrage an das Internationale Arbeitsamt ergab aber, dass der Wortlaut „wenn der Verlust der Beschäftigung“, der in Übereinkommen Nr. 102 verwendet wird, durch die Worte „wenn er ... daran gehindert wird, seine Beschäftigung auszuüben“ ersetzt werden kann, weil ein Arbeitnehmer vorübergehend durch einen Streik daran gehindert werden kann, seine Beschäftigung auszuüben, ohne diese zu verlieren.

Nach Ansicht der Bundesregierung wird folglich durch Buchstabe d sowohl der Verlust des Arbeitsplatzes als auch der Beschäftigungsverlust ohne Verlust des Arbeitsplatzes erfasst. Dieser weiter gehende Schutz der Arbeitnehmer, nämlich Leistung bei Verdienstaussfall infolge einer

vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses, wird in Deutschland weder durch die Arbeitslosenversicherung noch durch das Arbeitslosengeld II erbracht. Demzufolge besteht auch kein Schutz, der unter den in Buchstabe d genannten Voraussetzungen beschränkt oder ganz entzogen werden kann. Hier würde demnach das Übereinkommen mit den deutschen Rechtsvorschriften **kollidieren**.

Hinsichtlich des Verlustes des Arbeitsplatzes tritt dieselbe Rechtsfolge wie nach Artikel 69 Buchstabe i des Übereinkommens Nr. 102 ein. Dies hat das Internationale Arbeitsamt in einer Interpretationsauskunft unter Bezugnahme auf die Beschlussfassung des zuständigen Ausschusses während der zweiten Beratung des Übereinkommens im Jahr 1988 mitgeteilt. Hiernach soll Artikel 20 Buchstabe d so ausgelegt werden wie die entsprechende Bestimmung des Übereinkommens Nr. 102.

Nach der deutschen Rechtslage ruht unter den Voraussetzungen des § 146 Abs. 3 SGB III der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zur Beendigung des Arbeitskampfes nicht nur für unmittelbar am Arbeitskampf beteiligte Arbeitnehmer, sondern auch für nur mittelbar vom Arbeitskampf betroffene Arbeitnehmer, die am Ausgang des Arbeitskampfes interessiert sind, weil ihre Arbeitsbedingungen durch den Arbeitskampf beeinflusst werden, und die ihren Arbeitsplatz verlieren.

Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass § 146 Abs. 3 SGB III im Einklang mit Art. 69 Buchstabe i des Übereinkommens Nr. 102 steht. Der Sachverständigenausschuss der Internationalen Arbeitsorganisation, der sich mit dieser Problematik befasst hat, kommt zu dem Ergebnis, dass die Formulierung „aller Voraussicht nach“ in § 116 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe b des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG; inhaltsgleich mit § 146 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe b SGB III) eine angemessene Unterscheidung zwischen (am Arbeitskampf) beteiligten und unbeteiligten Arbeitnehmern trifft, und dass das in den Entscheidungen des Bundessozialgerichts vom 14. Oktober 1994 und des Bundesverfassungsgerichts vom 14. April 1995 bestätigte Ruhen der Leistungen in dem entschiedenen Fall **nicht** im Widerspruch zu den Bestimmungen des Übereinkommens gestanden hat. Der Ausschuss macht allerdings deutlich, dass er auch künftig von Fall zu Fall die Vereinbarkeit von Entscheidungen des Neutralitätsausschusses und ggf. des Bundessozialgerichts mit dem Übereinkommen prüfen wird.

A r t i k e l 2 0 Buchstabe e gestattet den ratifizierenden Mitgliedstaaten Leistungsbeschränkungen, wenn der Betreffende die Leistungen auf betrügerische Weise erlangt oder zu erlangen versucht hat. Das deutsche Recht sieht vor, dass Leistungen nach dem SGB III, die betrügerisch erlangt wurden, zu entziehen und vom Empfänger zu erstatten sind. Gleiches gilt für Leistungen nach dem SGB II. Soweit der Versuch, Leistungen nach dem SGB III betrügerisch zu erlangen, erkannt wird, sind die Leistungen zu versagen.

Artikel 20 Buchstabe f lässt Eingriffe in den Leistungsanspruch zu, wenn es der Arbeitnehmer ohne triftigen Grund versäumt hat, die zur Verfügung stehenden Dienste für die Vermittlung, berufliche Beratung, Ausbildung, Umschulung oder Wiedereingliederung in eine zumutbare Beschäftigung in Anspruch zu nehmen. Die Regelungen des deutschen Rechts halten sich in diesem Rahmen. Hervorzuheben sind folgende Regelungen:

1. § 144 Abs. 4, 5 und 6 SGB III

Nach § 144 Abs. 4 treten Sperrzeiten von drei (bzw. sechs oder zwölf) Wochen bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme ein. Nach § 144 Abs. 5 beträgt die Dauer einer Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen zwei Wochen. Die Dauer einer Sperrzeit bei Meldeversäumnis beträgt nach § 144 Abs. 6 eine Woche.

2. § 66 SGB I

Nach dieser Bestimmung kann der Leistungsanspruch wegen fehlender Mitwirkung - etwa an der Aufklärung des Sachverhalts - ganz oder teilweise versagt werden.

3. § 31 SGB II

Nach dieser Bestimmung wird das Arbeitslosengeld II abgesenkt, wenn der erwerbsfähige Hilfebedürftige sich trotz der Belehrung über die Rechtsfolgen weigert, eine ihm angebotene Eingliederungsvereinbarung abzuschließen, die darin festgelegten Pflichten zu erfüllen, etc.

Nach **Artikel 20** Buchstabe g darf der Arbeitnehmer vom Leistungsbezug ausgeschlossen werden, solange er eine andere Leistung der Einkommenssicherung erhält und soweit „der ruhende Teil der Leistung die andere Leistung nicht übersteigt“. Die Leistung darf also nur in Höhe der anderen Leistung entfallen. Diese Vorschrift ähnelt Artikel 69 Buchstabe c des Übereinkommens Nr. 102. Dort ist der Anwendungsbereich lediglich insoweit weiter, als es sich bei den Leistungen, die „im vorgeschriebenen Ausmaß ruhen“ können, neben der Arbeitslosigkeit auch um solche der ärztlichen Betreuung, des Krankengeldes, bei Alter, bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, bei Mutterschaft und bei Invalidität handeln kann. Die Rechtsfolge, wonach der ruhende Leistungsteil die andere Leistung (Geldleistung der sozialen Sicherheit oder von dritter Seite erbrachte Entschädigung) nicht übersteigen darf, entspricht jedoch derjenigen in Artikel 20 Buchstabe g des Übereinkommens Nr. 168.

Das deutsche Recht kennt eine Anrechnungsvorschrift wie Art. 20 Buchstabe g zunächst für den Ausnahmefall, dass einem Arbeitslosen ein Altersruhegeld vor Vollendung des 65. Le-

bensjahres zuerkannt ist, das - wie etwa das Ruhegehalt eines Polizeivollzugsbeamten - auch während einer Beschäftigung ohne Rücksicht auf die Höhe des Arbeitsentgelts gezahlt wird (§ 142 Abs. 2 Nr. 3 SGB III). Weiterhin sieht § 5 Abs. 1 SGB II vor, dass andere Träger ihre Sozialleistungen zu erfüllen haben, ohne dass sie diese im Hinblick auf SGB II-Leistungen verweigern oder modifizieren dürfen; woraus sich ergibt, dass diese den Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende grundsätzlich rechtlich vorgehen und auf das Arbeitslosengeld II angerechnet werden können.

Im Übrigen kennt das deutsche Recht nur das volle Ruhen der Leistung ohne Rücksicht auf die Höhe der anderen Einkommenssicherung. Diese Ruhensvorschriften sind jedoch eine Folge der im Interesse eines umfassenden sozialen Schutzes weit gefassten Definition des Versicherungsfalles „Arbeitslosigkeit“. Die Voraussetzungen des gedeckten Falles nach Artikel 10 Abs. 1 (arbeitsfähige Person) sind in all diesen Fällen nicht erfüllt. Die Ruhensvorschriften des deutschen Rechts werden daher vom Schutzbereich des Artikel 20 Buchstabe g gar nicht erst erfasst. Hiervon geht offenbar auch der Sachverständigenausschuss für die Anwendung der Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation aus, da er zu der Durchführung von Artikel 69 Buchstabe c des Übereinkommens Nr. 102, das von der Bundesrepublik Deutschland bereits im Jahr 1958 ratifiziert wurde, im deutschen Recht seither keine Bemerkung vorgelegt hat. Es handelt sich im Einzelnen um folgende Vorschriften:

1. Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld während der Zeit, für die der Arbeitslose Anspruch auf Arbeitsentgelt hat (§ 143 SGB III).

Der gedeckte Fall umfasst die Arbeitslosigkeit im Sinne einer Verdiensteinbuße. Diese liegt in den Fällen des § 143 SGB III nicht vor.

2. Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld während der Zeit, für die dem Arbeitslosen eine Lohnersatzleistung wegen Arbeitsunfähigkeit oder Mutterschaft zuerkannt ist (§ 142 Abs. 1 SGB III).

Der gedeckte Fall umfasst die Arbeitslosigkeit arbeitsfähiger Arbeitnehmer. In den genannten Fällen hat die Einkommenssicherung wegen Arbeitsunfähigkeit oder Mutterschaft im Interesse der Gesundheit des Arbeitnehmers Vorrang vor der Leistung bei Arbeitslosigkeit.

3. Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld während der Zeit, für die dem Arbeitslosen ein Anspruch auf Lohnersatzleistung wegen voller Erwerbsminderung zuerkannt ist (§ 142 Abs. 1 SGB III).

Diese Arbeitnehmer sind aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Insoweit liegt der gedeckte Fall im Sinne des Artikel 10 Abs. 1 des Übereinkommens ebenfalls nicht vor.

Im Bereich der Winterbauförderung sieht § 214 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III vor, dass Winterausfallgeld nur erbracht werden kann, wenn der Anspruch auf die (auf tariflicher Basis erbrachte) Winterausfallgeld-Vorausleistung bereits ausgeschöpft wurde. Diese Leistung dient ebenfalls der Einkommenssicherung. Während fortbestehender Ansprüche auf Winterausfallgeld-Vorausleistung liegt kein Fall des Verdienstaufschlags wegen vorübergehender Arbeitseinstellung vor, da ein (wenn auch vermindertes) Entgelt auf tariflicher Basis weiter geleistet wird. Somit dürfte auch diese Vorschrift vom Schutzbereich des Artikels 20 Buchstabe g nicht erfasst sein.

Nach Artikel 21 Abs. 1 können Leistungen bei Vollarbeitslosigkeit eingeschränkt werden, wenn der Betreffende eine zumutbare Beschäftigung ablehnt. Dies entspricht der Regelung des § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III.

Maßstab für die Beurteilung der Zumutbarkeit einer Beschäftigung ist nach Artikel 21 Abs. 2 des Übereinkommens und nach Nummer 14 Absatz 1 der Empfehlung Nr. 176 u.a. die berufliche Qualifikation.

Die Zumutbarkeitsregelungen des deutschen Rechts sehen jedoch eine Zuordnung von Arbeitslosen zu bestimmten Qualifikationsstufen nicht mehr vor. Eine Beschäftigung ist gemäß § 121 SGB III nicht schon deshalb unzumutbar, weil sie nicht zum Kreis der Beschäftigungen gehört, für die der Arbeitnehmer ausgebildet ist oder die er bisher ausgeübt hat. Insofern ist das deutsche Recht der Arbeitslosenversicherung **nicht** mit Artikel 21 vereinbar. Dies gilt auch für die Grundsicherung für Arbeitsuchende, in der für die Zumutbarkeit einer Beschäftigung die zuvor ausgeübte Tätigkeit oder Ausbildung gerade **keine** Rolle spielt (vgl. § 10 Abs. 2 SGB II).

Nach Artikel 22 können Leistungen bei Abfindungen unter im Einzelnen näher bestimmten Voraussetzungen zum Ruhen gebracht werden. Nach geltendem Recht (§ 143a SGB III) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist. Der Anspruch ruht von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist geendet hätte, längstens ein Jahr. Eine darüber hinausgehende Anrechnung einer Entlassungsentschädigung auf das Arbeitslosengeld findet nicht statt. Die Regelung ist damit mit den Vorgaben des Artikel 22 vereinbar.

Nach Artikel 23 haben sich die Mitgliedstaaten, deren Gesetzgebung den Anspruch auf ärztliche Betreuung vorsieht und die diesen Anspruch mittelbar oder unmittelbar von einer Beschäftigung abhängig machen, zu bemühen, unter vorgeschriebenen Voraussetzungen den Empfängern von Leistungen bei Arbeitslosigkeit sowie ihren Unterhaltsberechtigten ärztliche Betreuung zu gewährleisten.

Leistungsbezieher nach dem SGB III sind nach Maßgabe des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) wie beschäftigte Arbeitnehmer gegen finanzielle Folgen von Krankheit versichert (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Dies gilt – mit Ausnahme des Krankengeldanspruchs - auch für die Bezieher von Arbeitslosengeld II (§ 5 Abs. 1 Nr. 2a SGB V). Die Beiträge für Bezieher von Arbeitslosengeld zahlt die Bundesagentur für Arbeit bzw. der Bund, für Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Winterausfallgeld der Arbeitgeber. Die Beiträge für die Bezieher von Arbeitslosengeld II zahlt entweder die Bundesagentur für Arbeit oder die optierende Kommune.

Artikel 24 Abs. 1 regelt unter vorgeschriebenen Voraussetzungen die Berücksichtigung von Zeiten, während denen Leistungen bei Arbeitslosigkeit gezahlt werden, und zwar gemäß Buchstabe a für den Erwerb der Ansprüche auf Leistungen bei Invalidität, Alter und an Hinterbliebene.

Für Zeiten des Bezuges von Leistungen bei Arbeitslosigkeit wurden bis 31.12.1994 Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung nach der Höhe der bezogenen Leistungen gezahlt. Als sogenannte beitragsgeminderte Zeiten können sie einen höheren Rentenwert erhalten, als er dem sich aus dieser Beitragszahlung ergebenden Wert entspricht.

Zeiten des Bezuges von Leistungen bei Arbeitslosigkeit ab 1. Januar 1995 sind Beitragszeiten, für die die Bundesagentur für Arbeit für Arbeitslosengeldbezieher Pflichtbeiträge nach einer Beitragsbemessungsgrundlage von 80 v.H. des Bruttoarbeitsentgelts entrichtet, nach welchem sich die Leistungen bei Arbeitslosigkeit richten (§ 166 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI). Bei Bezug von Arbeitslosengeld II werden 400 Euro berücksichtigt (§ 166 Abs. 1 Nr. 2a SGB VI). Diese Zeiten werden künftig bei der Rentenberechnung eine entsprechende Bewertung erfahren.

Artikel 24 Abs. 1 Buchstabe b regelt die Berücksichtigung von Zeiten für den Erwerb des Anspruchs auf ärztliche Betreuung, auf Krankengeld und auf Leistungen bei Mutterschaft und Familienleistungen nach dem Ende der Arbeitslosigkeit. Während des Leistungsbezugs wird eine Anwartschaft auf Krankenversicherungsleistungen für die Zeit nach dem Ende der Arbeitslosigkeit nach § 19 Abs. 2 SGB V begründet, und zwar längstens für die Dauer eines Monats.

Darüber hinaus besteht für Zeiten nach einer Arbeitslosigkeit in aller Regel Krankenversicherungsschutz, und zwar im Falle der Beschäftigung durch die „Beschäftigungskrankenversicherung“, im Falle des Bezuges einer Rente durch die Krankenversicherung der Rentner und im Rahmen der Sozialhilfe durch eine Übernahme von Krankenversicherungsbeiträgen (§ 32 SGB XII) oder durch Erbringung von Krankenhilfe (§ 48 SGB XII).

Krankenversicherungsschutz besteht auch, soweit für Zeiten nach einer Arbeitslosigkeit eine Familienversicherung (§ 10 SGB V) besteht. Für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 Abs. 1 der Reichsversicherungsordnung (RVO) reicht es aus, wenn die Frau vom Beginn des zehnten bis zum Ende des vierten Monats vor der Entbindung mindestens zwölf Wochen Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung war. Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung kann auch aufgrund des Bezuges von Leistungen bei Arbeitslosigkeit bestehen (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V).

Nach Artikel 25 Abs. 1 haben die Mitgliedstaaten dafür Sorge zu tragen, dass die gesetzlichen Systeme der Sozialen Sicherheit, die auf einer Beschäftigung beruhen, an die besonderen Umstände der Beschäftigung der Teilzeitarbeitnehmer angepasst werden, es sei denn, dass ihre Arbeitszeit oder ihr Verdienst unter vorgeschriebenen Voraussetzungen als geringfügig angesehen werden können.

Das deutsche Krankenversicherungsrecht knüpft keine unterschiedlichen Rechtsfolgen an Voll- und Teilzeitbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigte haben den gleichen Krankenversicherungsschutz wie Vollzeitbeschäftigte. Eine Anpassung ist nicht erforderlich. Auswirkungen ergeben sich naturgemäß jedoch bei Lohnersatzleistungen. Ein Anspruch auf Krankengeld gegenüber den gesetzlichen Krankenkassen besteht zwar auch für Teilzeitbeschäftigte, jedoch nur, soweit sie sozialversicherungspflichtig und damit mehr als nur geringfügig beschäftigt sind. Das Krankengeld beträgt 80 v.H. des erzielten Einkommens des Arbeitnehmers, darf jedoch die Höhe des Nettoeinkommens nicht übersteigen. Sozialversicherungsfrei Beschäftigte, die aufgrund eines anderen Versicherungstatbestandes, beispielsweise als Student oder im Rahmen der Familienversicherung, gesetzlich versichert sind, erhalten in der Regel kein Krankengeld bei Erkrankung im Rahmen der sozialversicherungsfreien Beschäftigung.

Artikel 25 Abs. 2 gibt zwar die Möglichkeit, die Durchführung des Absatzes 1 vorübergehend auszusetzen, wenn der Ratifikation eine Erklärung im Sinne von Artikel 5 Abs. 1 des Übereinkommens beigefügt wurde. Aus den in dieser Stellungnahme zu den Artikeln 5 und 10 Abs. 4 mitgeteilten Gründen kommt die Inanspruchnahme der vorübergehenden Ausnahme jedoch **nicht** in Betracht.

Artikel 26 Abs. 1 Satz 1 trägt als Auffangtatbestand dem Schutz von erstmals oder erneut Arbeitssuchenden Rechnung. Nach Absatz 1 Satz 2 sind für mindestens drei der zehn aufgeführten Gruppen von Arbeitssuchenden Sozialleistungen unter vorgeschriebenen Voraussetzungen und nach vorgeschriebenen Verfahren vorzusehen.

Die Interpretationsanfrage an das Internationale Arbeitsamt ergab, dass Leistungen der geforderten Art entweder im Rahmen eines Systems der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe oder einer Kombination dieser beiden Systeme erbracht werden können.

In Deutschland sind durch die Arbeitslosenversicherung

- aus dem von Artikel 26 Abs. 1 Buchstabe a erfassten Personenkreis lediglich Jugendliche, die ihre berufliche Ausbildung nach den Grundsätzen des dualen Systems abgeschlossen haben, nicht jedoch Jugendliche, die eine Berufsausbildung im Hochschulbereich oder in einem vergleichbaren Rahmen absolvieren,
- aus dem von Artikel 26 Abs. 1 Buchstabe c erfassten Personenkreis von denjenigen Jugendlichen, die ihren Wehrdienst abgeleistet haben, nur diejenigen, die zuvor zum Kreis der Arbeitnehmer zählten oder eine Beschäftigung gesucht haben,
- aus dem von Artikel 26 Abs. 1 Buchstabe d erfassten Personenkreis diejenigen, die mindestens 14 Stunden wöchentlich Angehörige gepflegt haben, die Leistungen aus der sozialen oder einer privaten Pflegeversicherung oder gleichartige Leistungen beziehen, sowie Personen, die eigene Kinder in den ersten drei Lebensjahren betreut haben (für beide Personengruppen gilt, dass sie zuvor für eine die Erfüllung der Anwartschaftszeit erforderliche Mindestdauer innerhalb der maßgeblichen Rahmenfrist in einem Versicherungsverhältnis gestanden haben müssen,
- im Geltungsbereich des Buchstaben g Strafgefangene nach ihrer Entlassung nur dann, wenn sie während des Strafvollzugs sozialversicherungspflichtig waren,

gesichert.

Die übrigen in Artikel 26 Abs. 1 genannten Personengruppen bzw. diejenigen, die zwar grundsätzlich dem Geltungsbereich der Buchstaben a, c und g unterfallen, jedoch nicht zu dem geschützten Personenkreis zählen, haben keinen Anspruch aus dem System der Arbeitslosenversicherung.

Da somit von den unter die vier Gruppen fallenden Personen nur jeweils ein Teil Leistungen der Arbeitslosenversicherung erhält, während die übrigen sechs Gruppen von der Arbeitslosenversicherung von vornherein nicht erfasst werden, kommt es darauf an, ob die seit dem 1. Januar 2005 geltenden Regelungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende für die nicht durch die Arbeitslosenversicherung gesicherten Personen (Buchstabe a bis j) unter besonderer Berücksichtigung des Wortlauts von Artikel 26 („unter vorgeschriebenen Voraussetzungen und nach vorgeschriebenen Verfahren“) erfüllt sind. Das Internationale Arbeitsamt hat die Beantwortung dieser Frage in einer Interpretationsauskunft offen gelassen. Das Amt ging davon aus, dass zum Zeitpunkt der erteilten Auskunft mehr als drei der in Artikel 26 genannten Personengruppen vom System der Arbeitslosenversicherung erfasst würden und verzichtete daher auf die Prüfung, ob hilfsweise für den genannten Personenkreis das System der Sozialhilfe Anwendung finden kann. Nach der Interpretation des Internationalen Arbeitsamtes ist in Artikel 26 Abs. 1 unter dem Begriff „Sozialleistung“ jedenfalls eine Leistung im Rahmen eines Systems der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe/Grundsicherung für Arbeitsuchende oder einer Kombination dieser beiden Systeme zu verstehen.

Durch die Zusammenlegung der beiden Systeme Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige zu der Grundsicherung für Arbeitsuchende stellt sich die Frage, ob nicht auch die Grundsicherung für Arbeitsuchende als Nachfolgesystem unter das Abkommen fällt. In diesem Fall wäre die Bedingung erfüllt. Denn die von Artikel 26 Abs. 1 Buchstabe a bis c erfassten Personengruppen fallen (bei Vorliegen der Voraussetzungen der Erwerbsfähigkeit, Hilfebedürftigkeit, Erwerbsalter und gewöhnlicher Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland) auf jeden Fall darunter, und auch bei den übrigen Personengruppen kommt es für den Leistungsbezug nur auf das Vorliegen der allgemeinen Voraussetzungen des SGB II an.

A r t i k e l 2 7 schreibt das Vorhandensein eines Rechtsmittelsystems für diejenigen Betroffenen vor, denen gegenüber eine bei Arbeitslosigkeit zu gewährende Leistung verweigert, zum Ruhen gebracht, entzogen oder gekürzt wurde.

Gegen Bescheide der Agenturen für Arbeit kann Widerspruch eingelegt und - wenn dem Widerspruch nicht abgeholfen wird - Klage vor dem Sozialgericht erhoben werden. Die Einzelheiten ergeben sich aus dem Sozialgerichtsgesetz.

Dies gilt auch für die Bescheide der Arbeitsgemeinschaften, Arbeitsagenturen bzw. Kommunen als Träger der neuen Grundsicherung für Arbeitsuchende.

A r t i k e l 2 8 schreibt die Verantwortung der Mitgliedstaaten für die ordnungsgemäße Verwaltung der Einrichtungen und Dienste im Rahmen der Durchführung des Übereinkommens vor.

Die Bundesagentur für Arbeit unterliegt der Aufsicht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (§ 393 Abs. 1 SGB III).

A r t i k e l 29 regelt das Ob und Wie der Beteiligung der Sozialpartner an der Verwaltung der Einrichtungen und Dienste zur Durchführung des Übereinkommens.

Vgl. hierzu die Ausführungen zu Artikel 3.

A r t i k e l 30 verpflichtet die ratifizierenden Mitgliedstaaten, Maßnahmen zu ergreifen, die bei beschäftigungssichernden Zuschüssen durch den Staat oder das System der Sozialen Sicherheit Missbrauch sowohl auf Geber- wie auch auf Empfängerseite verhindern.

Gegen eine fälschliche, betrügerische oder mißbräuchliche Inanspruchnahme durch die Empfänger von Zahlungen zur Beschäftigungssicherung sind im SGB III zahlreiche Vorschriften enthalten.

Ergänzend ist aus dem Bereich des SGB III auf die für alle Leistungen der aktiven Arbeitsförderung gleichermaßen geltenden allgemeinen Vorschriften (§§ 1 - 23) hinzuweisen:

- § 2 Gebot der besonderen Verantwortung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung.
- § 4 Gebot des grundsätzlichen Vorrangs der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit vor Leistungen der Arbeitsförderung.
- § 5 Gebot des Einsatzes der Leistungen der aktiven Arbeitsförderung entsprechend ihrer jeweiligen Zielbestimmung zur nicht nur vorübergehenden Vermeidung von Arbeitsentgelt-Ersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit.
- § 7 Gebot der gezielten Auswahl unter den Leistungen der aktiven Arbeitsförderung und unter den förderungsbedürftigen Personen.
- § 11 Gebot der Einstellung und Veröffentlichung von jährlichen Eingliederungsbilanzen durch die Agenturen für Arbeit über ihre Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung.
- § 22 Gebot der Nachrangigkeit der Leistungen der aktiven Arbeitsförderung gegenüber anderweitig bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen zur Erbringung gleichartiger Leistungen.

Darüber hinaus bewirken den erforderlichen Schutz bei den beschäftigungssichernden Zuschüssen im Rahmen der Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (§§ 260 - 271 SGB III; § 16 Abs. 1 S.1 SGB II i. V. m. §§ 260 ff SGB III) und Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3 SGB II) die gesetzlichen Vorschriften für

- die Förderungsfähigkeit von Maßnahmen,
- die Förderungsbedürftigkeit von Arbeitnehmern,
- die Höhe der Zuschüsse,
- die Dauer der Förderung der Maßnahmen und der Zuweisung der Arbeitnehmer,
- die Abberufungsmöglichkeit der Arbeitnehmer durch die Agentur für Arbeit,
- die Anordnungsermächtigung für die Bundesagentur für Arbeit zur Bestimmung des Näheren über Voraussetzungen, Art, Umfang und Verfahren der Förderung.

Artikel 31 stellt klar, daß durch das vorliegende Übereinkommen das IAO-Übereinkommen Nr. 44 über die Arbeitslosigkeit aus dem Jahr 1934 neu gefasst wird. Deutschland hatte dieses Übereinkommen **nicht** ratifiziert.

Die **Artikel 32 bis 39** enthalten die üblichen Übergangs- und Schlußbestimmungen, insbesondere über Ratifizierung, Inkrafttreten, Geltungsdauer und Kündigung des Übereinkommens.

Stellungnahme der Bundesregierung zu der Empfehlung Nr. 176 betreffend Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit

I. Allgemeines:

Die Empfehlung Nr. 176 stellt eine Neufassung der Empfehlung Nr. 44 betreffend die Arbeitslosenversicherung und sonstige Formen der Arbeitslosenfürsorge aus dem Jahr 1934 dar. Sie ergänzt das Übereinkommen Nr. 168 durch Vorschläge, wie die dem Übereinkommen zugrunde gelegten Ziele - Förderung der produktiven Beschäftigung, Schutz der Arbeitslosen und Entwicklung und Verbesserung von Schutzsystemen - im Einzelnen erreicht werden können. Die Empfehlung Nr. 176 wird im Wesentlichen durch die innerstaatliche Rechtspraxis **erfüllt**.

II. Besonderes:

Teil I (Nr. 1) definiert die Ausdrücke „Gesetzgebung“, „vorgeschrieben“ und „Übereinkommen“.

Teil II (Nr. 2 bis 11) enthält einen Maßnahmen-Katalog zur Förderung der produktiven Beschäftigung einschließlich der sozialen Sicherheit.

Das bestehende System der Arbeitsförderung mit seinen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zur Verhütung oder Beseitigung von Arbeitslosigkeit entspricht im Wesentlichen dieser Zielsetzung. Dies gilt insbesondere für:

- Beratung und Vermittlung; Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Trainingsmaßnahmen nach §§ 29 - 52, 59 bis 87, 417 SGB III (vgl. Nr. 2, 4b der Empfehlung)
- Mobilitätshilfen nach §§ 53 - 55 SGB III (vgl. Nr. 4a, 5b bis c der Empfehlung)
- Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer nach § 421 j SGB III (vgl. Nr. 5a der Empfehlung)
- Eingliederungszuschüsse nach §§ 217 bis 222 SGB III und Einstellungszuschuss bei Neugründungen nach §§ 225 - 228 SGB III (vgl. Nr. 2 der Empfehlung)
- Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach §§ 260 bis 271 und 416 SGB III (vgl. Nr. 2 und 7 der Empfehlung)
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung nach § 279a SGB III und Kurzarbeitergeld nach §§ 169 bis 182 SGB III (vgl. Nr. 2 und 7 der Empfehlung)

- Überbrückungsgeld nach §§ 57 und 58 SGB III und Existenzgründungszuschuss nach § 421 I SGB III (vgl. Nr. 8 der Empfehlung). Allerdings ist festzustellen, daß hiervon nur die finanzielle Unterstützung erfaßt wird; auch besteht ein Anspruch auf Beratung über diese Leistung gegenüber der Bundesagentur für Arbeit gemäß § 14 SGB I
- Freie Förderung nach § 10 SGB III.

Nicht im deutschen Recht vorgesehen sind die in Nr. 5d der Empfehlung geforderten Umsiedlungshilfen.

Teil III (Nr. 12 - 23) enthält nähere Ausführungen zum Schutz der Arbeitslosen, die im deutschen Recht z.T. keine Entsprechung finden.

So werden in Nummer 12 Vorschläge zur Berechnung des im Übereinkommen Nr. 168 (Artikel 10 Abs. 3) vorgesehenen Teilzeitarbeitslosengeldes unterbreitet. Dem deutschen Recht ist die Gewährung von Teilzeitarbeitslosengeld fremd, und eine entsprechende Rechtsanpassung ist nicht beabsichtigt (vgl. im einzelnen die Stellungnahme zu Art. 10 Abs. 3 und 25 Abs. 1 des Übereinkommens Nr. 168).

Ferner ist für die Beurteilung der Zumutbarkeit einer Beschäftigung in Nummer 14 Abs. 1a und Abs. 2 die berufliche Qualifikation Maßstab. Dies entspricht nicht dem deutschen Recht (vgl. Stellungnahme zu Artikel 21 des Übereinkommens Nr. 168).

Im Wesentlichen werden die übrigen Forderungen des Teils III der Empfehlung jedoch durch das deutsche Recht erfüllt, nämlich insbesondere

- Nr. 13 (Verfahren für die Festlegung der Prozentsätze für die Berechnung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit gemäß Art. 15 des Übereinkommens Nr. 168) durch §§ 129 SGB III
- Nr. 14 Abs. 1 Nr. 1b (nicht zumutbar ist eine Beschäftigung, die mit einer Verlegung des Wohnsitzes an einen Ort verbunden ist, an dem keine geeignete Unterkunft verfügbar ist) durch § 121 SGB III
- Nr. 14 Abs. 1d (Unzumutbarkeit einer Beschäftigung, die als unmittelbare Folge einer auf eine laufende Arbeitsstreitigkeit zurückzuführende Arbeitseinstellung frei geworden ist) durch § 36 Abs. 3 SGB III
- Nr. 14 Abs. 1e (unzumutbar ist eine Beschäftigung, deren Ablehnung aus einem anderen Grund als den in den Buchstaben a bis d erwähnten und unter Berücksichtigung aller Begleitumstände, insbesondere der Familienpflichten des Betreffenden, ihm nicht zum Vorwurf gemacht werden kann) durch § 121 SGB III und § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II
- Nr. 21 (Berücksichtigung von Zeiten, während derer Leistungen bei Arbeitslosigkeit gezahlt wurden, gem. Buchstabe a für den Erwerb des Anspruchs auf Leistungen bei Invalidität, bei Alter und an Hinterbliebene und gegebenenfalls ihre Berechnung; gem. Buchstabe b für den Erwerb des Anspruchs auf ärztliche Betreuung, auf Krankengeld und auf Leistungen bei

Mutterschaft und Familienleistungen nach dem Ende der Arbeitslosigkeit) durch § 166 Nr. 2 SGB VI sowie durch § 19 Abs. 2 SGB V und § 10 SGB V, § 200 Abs. 1 RVO, § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V (vgl. i.e. die Stellungnahme zu Art. 24 des Übereinkommens Nr. 168).

Teil IV (Nr. 24 bis 30) benennt Voraussetzungen für die Entwicklung und die Verbesserung von Schutzsystemen für Arbeitsuchende sowie den Informationsaustausch hierüber (Nr. 24).

Nr. 25 sieht vor, daß sich die Mitglieder, die ihre Systeme zum Schutz gegen Arbeitslosigkeit zu entwickeln beabsichtigen, möglichst von den nachfolgenden Bestimmungen Nr. 26 bis 30 der Empfehlung leiten lassen, um auch mindestens die in Teil IV (Leistungen bei Arbeitslosigkeit) des Übereinkommens Nr. 102 über Soziale Sicherheit (Mindestnormen) festgelegten Normen zu erreichen.

Die Bundesrepublik Deutschland hat das Übereinkommen Nr. 102 hinsichtlich des Teils IV ratifiziert. Das deutsche System der sozialen Sicherung bei Arbeitslosigkeit erfüllt die dort festgestellten Mindestnormen und wird damit auch den Vorschlägen des Teils IV der Empfehlung Nr. 176 im Wesentlichen gerecht, soweit diese Vorschläge nicht, wie z.B. in Nr. 28 (Einrichtung einer staatlichen Versorgungskasse für Langzeitarbeitslose in schwierigen Familiensituationen), 29 (Bildung von betrieblichen und überbetrieblichen Unterstützungsfonds durch die Verbände der Arbeitgeber) und 30 (Regelung der Zahlung von Abfindungszahlungen an Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, ggfs. durch Bildung von Fonds, die aus Arbeitgeberbeiträgen finanziert wurden), über die in Teil IV des Übereinkommens Nr. 102 enthaltenen Regelungen hinausgehen.

Übereinkommen 168**ÜBEREINKOMMEN ÜBER BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG
UND DEN SCHUTZ GEGEN ARBEITSLOSIGKEIT**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 1. Juni 1988 zu ihrer fünfundsiebzigsten Tagung zusammengetreten ist,

unterstreicht die Bedeutung der Arbeit und der produktiven Beschäftigung in jeder Gesellschaft, nicht nur wegen der Ressourcen, die dadurch für die Gemeinschaft geschaffen werden, sondern auch wegen des Einkommens, das sie den Arbeitnehmern bringen, der sozialen Rolle, die sie ihnen verleihen, und des Gefühls der persönlichen Befriedigung, das sie ihnen verschaffen;

verweist auf die bestehenden internationalen Normen auf dem Gebiet der Beschäftigung und des Schutzes gegen Arbeitslosigkeit (Übereinkommen und Empfehlung über die Arbeitslosigkeit, 1934, Empfehlung betreffend die Arbeitslosigkeit (Jugendliche), 1935, Empfehlung betreffend Sicherung des Lebensunterhaltes, 1944, Übereinkommen über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, Übereinkommen und Empfehlung über die Beschäftigungspolitik, 1964, Übereinkommen und Empfehlung über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, Übereinkommen und Empfehlung über die Arbeitsverwaltung, 1978, und Empfehlung betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984);

verweist auf die verbreitete Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, von denen verschiedene Länder jeder Entwicklungsstufe in aller Welt betroffen sind, und insbesondere auf die Probleme junger Menschen, von denen viele ihre erste Beschäftigung suchen;

stellt fest, daß seit der Annahme der oben erwähnten internationalen Urkunden über den Schutz gegen Arbeitslosigkeit in der Gesetzgebung und Praxis vieler Mitglieder bedeutende neue Entwicklungen eingetreten sind, die die Neufassung bestehender Normen, insbesondere des Übereinkommens über die Arbeitslosigkeit, 1934, und die Annahme neuer internationaler Normen über die Förderung der vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung durch alle geeigneten Mittel, einschließlich der Sozialen Sicherheit, erforderlich machen;

stellt fest, daß die Bestimmungen über Leistungen bei Arbeitslosigkeit des Übereinkommens über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, ein Schutzniveau festlegen, das heute durch die Mehrzahl der in den Industrieländern bestehenden Entschädigungssysteme überholt ist, und daß sie im Gegensatz zu den Normen über andere Leistungen noch nicht durch höhere Normen ergänzt worden sind, daß aber die Grundsätze, auf denen dieses Übereinkommen beruht, noch gültig sind und daß seine Normen für bestimmte Entwicklungsländer, die in der Lage sind, ein System zur Entschädigung bei Arbeitslosigkeit einzurichten, noch ein Ziel darstellen können;

erkennt an, daß Maßnahmen, die zu dauerhaftem und nichtinflationärem Wirtschaftswachstum und einer flexiblen Antwort auf Veränderungen sowie zur Schaffung und Förderung jeder Form von produktiver und frei

gewählter Beschäftigung führen, einschließlich Kleinbetrieben, Genossenschaften, selbständiger Erwerbstätigkeit und lokaler Beschäftigungsinitiativen, selbst durch die Umverteilung von Ressourcen, die zur Zeit zur Finanzierung von rein unterstützungsorientierten Tätigkeiten dienen, zu Tätigkeiten, welche die Beschäftigung fördern, insbesondere Berufsberatung, Berufsbildung und berufliche Rehabilitation, den besten Schutz gegen die nachteiligen Auswirkungen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit bieten, daß unfreiwillige Arbeitslosigkeit aber dennoch besteht und es daher wichtig ist, dafür zu sorgen, daß die Systeme der Sozialen Sicherheit den unfreiwillig Arbeitslosen Beschäftigungshilfe und wirtschaftliche Unterstützung gewährleisten;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Beschäftigungsförderung und Soziale Sicherheit, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, insbesondere im Hinblick auf die Neufassung des Übereinkommens über die Arbeitslosigkeit, 1934, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 21. Juni 1988, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988, bezeichnet wird.

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

In diesem Übereinkommen

- a) umfaßt der Ausdruck „Gesetzgebung“ alle Gesetze und Verordnungen sowie die satzungsmäßigen Bestimmungen auf dem Gebiet der Sozialen Sicherheit;
- b) bedeutet der Ausdruck „vorgeschrieben“ von oder auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung bestimmt.

Artikel 2

Jedes Mitglied hat geeignete Maßnahmen zu treffen, um sein System zum Schutz gegen Arbeitslosigkeit mit seiner Beschäftigungspolitik zu koordinieren. Zu diesem Zweck hat es darauf zu achten, daß sein System zum Schutz gegen Arbeitslosigkeit und insbesondere die Form der Gewährung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit zur Förderung der vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung beitragen und nicht bewirken, daß die Arbeitgeber davon abgehalten werden, eine produktive Beschäftigung anzubieten, und die Arbeitnehmer, eine solche zu suchen.

Artikel 3

Die Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens hat in Beratung und Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis zu erfolgen.

Artikel 4

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann durch eine seiner Ratifikation beigefügte Erklärung die Bestimmungen des Teils VII von den sich aus der Ratifizierung ergebenden Verpflichtungen ausnehmen.
2. Jedes Mitglied, das eine solche Erklärung abgegeben hat, kann diese durch eine spätere Erklärung jederzeit widerrufen.

Artikel 5

1. Jedes Mitglied kann durch eine seiner Ratifikation beigefügte Erklärung höchstens zwei der vorübergehenden Ausnahmen für sich in Anspruch nehmen, die in Artikel 10 Absatz 4, Artikel 11 Absatz 3, Artikel 15 Absatz 2, Artikel 18 Absatz 2, Artikel 19 Absatz 4, Artikel 23 Absatz 2, Artikel 24 Absatz 2 und Artikel 25 Absatz 2 vorgesehen sind. In dieser Erklärung sind die Gründe anzugeben, die diese Ausnahmen rechtfertigen.

2. Ungeachtet der Bestimmungen des Absatzes 1 kann ein Mitglied, soweit dies durch den begrenzten Umfang seines Systems der Sozialen Sicherheit gerechtfertigt ist, durch eine seiner Ratifikation beigefügte Erklärung die vorübergehenden Ausnahmen für sich in Anspruch nehmen, die in Artikel 10 Absatz 4, Artikel 11 Absatz 3, Artikel 15 Absatz 2, Artikel 18 Absatz 2, Artikel 19 Absatz 4, Artikel 23 Absatz 2, Artikel 24 Absatz 2 und Artikel 25 Absatz 2 vorgesehen sind. In dieser Erklärung sind die Gründe anzugeben, die diese Ausnahmen rechtfertigen.

3. Jedes Mitglied, das eine Erklärung nach Absatz 1 oder Absatz 2 abgegeben hat, hat in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten über die Durchführung dieses Übereinkommens in bezug auf jede von ihm in Anspruch genommene Ausnahme anzugeben,

- a) daß die Gründe hierfür weiterbestehen oder
- b) daß es von einem bestimmten Zeitpunkt an darauf verzichtet, die Ausnahme weiter in Anspruch zu nehmen.

4. Jedes Mitglied, das eine Erklärung nach Absatz 1 oder Absatz 2 abgegeben hat, hat je nach dem Gegenstand dieser Erklärung und sofern es die Umstände gestatten;

- a) den Fall der Teilarbeitslosigkeit zu decken;
- b) die Zahl der geschützten Personen zu erhöhen;
- c) die Leistungsbeträge zu erhöhen;
- d) die Dauer der Wartezeit zu verkürzen;
- e) die Dauer der Leistungsgewährung zu verlängern;
- f) die gesetzlichen Systeme der Sozialen Sicherheit an die besonderen Umstände der Beschäftigung der Teilzeitarbeitnehmer anzupassen;
- g) sich zu bemühen, den Empfängern von Leistungen bei Arbeitslosigkeit sowie ihren Unterhaltsberechtigten ärztliche Betreuung zu gewährleisten;
- h) sich zu bemühen zu gewährleisten, daß die Zeiten, während deren solche Leistungen gezahlt werden, für den Erwerb des Anspruchs auf Leistungen der Sozialen Sicherheit und gegebenenfalls für die Berechnung der Leistungen bei Invalidität, bei Alter und an Hinterbliebene berücksichtigt werden.

Artikel 6

1. Jedes Mitglied hat allen geschützten Personen Gleichbehandlung ohne Unterscheidung auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung, der Staatsangehörigkeit, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Invalidität oder des Alters zu gewährleisten.

2. Die Bestimmungen des Absatzes 1 stehen weder der Festlegung besonderer Maßnahmen, die durch die Umstände bestimmter Gruppen im Rahmen der in Artikel 12 Absatz 2 erwähnten Systeme gerechtfertigt sind oder der Erfüllung der

speziellen Bedürfnisse von Personengruppen mit besonderen Problemen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere benachteiligter Gruppen, dienen sollen, noch dem Abschluß von zwei- oder mehrseitigen Vereinbarungen zwischen Staaten über Leistungen bei Arbeitslosigkeit auf der Grundlage der Gegenseitigkeit entgegen.

II. FÖRDERUNG DER PRODUKTIVEN BESCHÄFTIGUNG

Artikel 7

Jedes Mitglied hat als vorrangiges Ziel eine Politik festzulegen, die dazu bestimmt ist, die volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung mit allen geeigneten Mitteln, einschließlich der Sozialen Sicherheit, zu fördern. Diese Mittel sollten insbesondere Arbeitsvermittlung, Berufsbildung und Berufsberatung umfassen.

Artikel 8

1. Jedes Mitglied hat sich zu bemühen, vorbehaltlich der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, besondere Programme zur Förderung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten und der Beschäftigungshilfe und zur Erleichterung der frei gewählten und produktiven Beschäftigung für bestimmte Gruppen von Benachteiligten aufzustellen, denen es schwerfällt oder schwerfallen kann, eine dauerhafte Beschäftigung zu finden, wie Frauen, jugendliche Arbeitnehmer, Behinderte, ältere Arbeitnehmer, Langzeitarbeitslose, Wanderarbeitnehmer, die sich rechtmäßig im Lande aufhalten, und vom Strukturwandel betroffene Arbeitnehmer.

2. Jedes Mitglied hat in seinen Berichten nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation die Gruppen von Personen anzugeben, für die es sich zur Förderung von Beschäftigungsprogrammen verpflichtet.

3. Jedes Mitglied hat sich zu bemühen, die Förderung der produktiven Beschäftigung schrittweise auf eine größere Anzahl von Gruppen als die ursprünglich erfaßte auszudehnen.

Artikel 9

Die in diesem Teil vorgesehenen Maßnahmen sind unter Berücksichtigung des Übereinkommens und der Empfehlung über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, und der Empfehlung betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, zu treffen.

III. GEDECKTE FÄLLE

Artikel 10

1. Die gedeckten Fälle haben unter vorgeschriebenen Voraussetzungen die Vollarbeitslosigkeit im Sinne einer Verdiensteinbuße zu umfassen, die sich daraus ergibt, daß eine arbeitsfähige, arbeitsbereite und tatsächlich arbeitssuchende Person keine zumutbare Beschäftigung unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Artikels 21 Absatz 2 zu erlangen vermag.

2. Jedes Mitglied hat sich zu bemühen, den Schutz des Übereinkommens unter vorgeschriebenen Voraussetzungen auf die folgenden Fälle auszudehnen:

a) Verdiensteinbuße infolge von Teilarbeitslosigkeit im Sinne einer vorübergehenden Verkürzung der normalen oder gesetzlichen Arbeitszeit; und

b) Verdienstausschlag oder Verdienstkürzung infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung,

ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen.

3. Jedes Mitglied hat sich ferner zu bemühen, die Zahlung der Leistungen an Teilzeitarbeitnehmer vorzusehen, die tatsächlich eine Vollzeitarbeit suchen. Der Gesamtbetrag der Leistungen und des Verdienstes aus ihrer Teilzeitarbeit kann so beschaffen sein, daß ein Anreiz bestehen bleibt, eine Vollzeitarbeit zu übernehmen.

4. Ist eine nach Artikel 5 abgegebene Erklärung in Kraft, kann die Durchführung der Absätze 2 und 3 ausgesetzt werden.

IV. GESCHÜTZTE PERSONEN

Artikel 11

1. Der Kreis der geschützten Personen hat vorgeschriebene Gruppen von Arbeitnehmern zu umfassen, die insgesamt mindestens 85 Prozent aller Arbeitnehmer bilden, einschließlich der öffentlich Bediensteten und der Lehrlinge.

2. Ungeachtet der Bestimmungen des Absatzes 1 können die öffentlich Bediensteten, deren Beschäftigung bis zum normalen Pensionsalter durch die innerstaatliche Gesetzgebung garantiert ist, von dem Schutz ausgenommen werden.

3. Ist eine nach Artikel 5 abgegebene Erklärung in Kraft, hat der Kreis der geschützten Personen zu umfassen:

- a) vorgeschriebene Gruppen von Arbeitnehmern, die insgesamt mindestens 50 Prozent aller Arbeitnehmer bilden; oder
- b) wo dies durch den Entwicklungsstand ausdrücklich gerechtfertigt ist, vorgeschriebene Gruppen von Arbeitnehmern, die insgesamt mindestens 50 Prozent aller Arbeitnehmer in gewerblichen Betrieben mit 20 oder mehr Beschäftigten bilden.

V. FORMEN DES SCHUTZES

Artikel 12

1. Sofern in diesem Übereinkommen nichts anderes vorgesehen ist, kann jedes Mitglied die Form oder die Formen des Schutzes bestimmen, mit deren Hilfe es die Bestimmungen des Übereinkommens durchführen will, ob durch ein auf Beiträgen oder durch ein nicht auf Beiträgen beruhendes System oder durch eine Verbindung solcher Systeme.

2. Wenn jedoch die Gesetzgebung eines Mitglieds alle Einwohner schützt, deren Mittel während der Dauer des Falles vorgeschriebene Grenzen nicht überschreiten, kann der gewährte Schutz unter Berücksichtigung der Mittel des Leistungsempfängers und seiner Familie gemäß den Bestimmungen des Artikels 16 begrenzt werden.

VI. ZU GEWÄHRENDE LEISTUNGEN

Artikel 13

Die Leistungen, die den Arbeitslosen als regelmäßig wiederkehrende Zahlungen gewährt werden, können sich nach den Formen des Schutzes richten.

Artikel 14

Bei Vollarbeitslosigkeit sind Leistungen als regelmäßig wiederkehrende Zahlungen zu gewähren, die so berechnet werden, daß der Leistungsempfänger einen teilweisen und vorübergehenden Lohnersatz erhält und gleichzeitig vermieden wird, daß sie von der Arbeit oder von der Schaffung von Arbeitsplätzen abhalten.

Artikel 15

1. Bei Vollarbeitslosigkeit und, sofern dieser Fall gedeckt ist, bei Verdienstaufschlag infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses, sind Leistungen als regelmäßig wiederkehrende Zahlungen zu gewähren, die wie folgt berechnet werden:

- a) soweit diese Leistungen auf den von der geschützten Person oder für die geschützte Person entrichteten Beiträgen oder auf dem früheren Verdienst beruhen, sind sie auf mindestens 50 Prozent des früheren Verdienstes festzusetzen, wobei für den Leistungsbetrag oder für den zu berücksichtigenden Verdienst eine Höchstgrenze festgesetzt werden kann, die sich beispielsweise nach dem Lohn eines Facharbeiters oder nach dem durchschnittlichen Lohn der Arbeitnehmer in der betreffenden Region richten kann;
- b) soweit diese Leistungen nicht auf Beiträgen oder auf dem früheren Verdienst beruhen, sind sie auf mindestens 50 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns oder des Lohns eines gewöhnlichen ungelerten Arbeiters oder in Höhe eines Betrags festzusetzen, der das Existenzminimum sichert, wobei der höchste Betrag maßgebend ist.

2. Ist eine nach Artikel 5 abgegebene Erklärung in Kraft, haben die Leistungsbeträge

- a) mindestens 45 Prozent des früheren Verdienstes; oder
- b) mindestens 45 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns oder des Lohns eines gewöhnlichen ungelerten Arbeiters, mindestens aber einem Betrag zu entsprechen, der das Existenzminimum sichert.

3. Die in den Absätzen 1 und 2 festgelegten Prozentsätze können gegebenenfalls erreicht werden, indem die regelmäßig wiederkehrenden Nettoszahlungen nach Abzug von Steuern und Beiträgen mit dem Nettoverdienst nach Abzug von Steuern und Beiträgen verglichen werden.

Artikel 16

Ungeachtet der Bestimmungen des Artikels 15 können die über den in Artikel 19 Absatz 2 Buchstabe a) festgelegten ursprünglichen Zeitraum hinaus gewährten Leistungen sowie die von einem Mitglied gemäß Artikel 12 Absatz 2 gezahlten Leistungen nach Berücksichtigung anderer Mittel, die dem Leistungsempfänger und seiner Familie oberhalb einer vorgeschriebenen Grenze zur Verfügung stehen, gemäß einer vorgeschriebenen Tabelle festgesetzt werden. Diese Leistungen haben ihnen in Verbindung mit anderen Leistungen, auf die sie gegebenenfalls Anspruch haben, in jedem Fall gesunde und angemessene Lebensbedingungen im Einklang mit den innerstaatlichen Normen zu sichern.

Artikel 17

1. Wenn die Gesetzgebung eines Mitglieds den Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit von der Zurücklegung einer Anwartschaftszeit abhängig macht,

darf diese Anwartschaftszeit die zur Vermeidung von Mißbräuchen für erforderlich gehaltene Dauer nicht überschreiten.

2. Jedes Mitglied hat sich zu bemühen, die Anwartschaftszeit an die besonderen Umstände der Beschäftigung der Saisonarbeitnehmer anzupassen.

Artikel 18

1. Falls die Gesetzgebung eines Mitglieds vorsieht, daß mit der Zahlung der Leistungen bei Vollarbeitslosigkeit erst nach Ablauf einer Wartezeit begonnen wird, darf diese Wartezeit sieben Tage nicht überschreiten.

2. Ist eine nach Artikel 5 abgegebene Erklärung in Kraft, darf die Dauer der Wartezeit zehn Tage nicht überschreiten.

3. Im Falle von Saisonarbeitnehmern kann die in Absatz 1 vorgesehene Wartezeit an die besonderen Umstände ihrer Beschäftigung angepaßt werden.

Artikel 19

1. Die bei Vollarbeitslosigkeit und Verdienstausfall infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses gewährten Leistungen sind während der gesamten Dauer dieser Fälle zu zahlen.

2. Bei Vollarbeitslosigkeit kann jedoch

- a) die ursprüngliche Dauer der Gewährung der in Artikel 15 vorgesehenen Leistungen auf 26 Wochen je Fall von Arbeitslosigkeit oder auf 39 Wochen während eines Zeitraums von 24 Monaten begrenzt werden;
- b) falls die Arbeitslosigkeit nach Ablauf dieses ursprünglichen Zeitraums der Leistungsgewährung anhält, die Dauer der Gewährung der Leistungen, die unter Berücksichtigung der Mittel des Leistungsempfängers und seiner Familie gemäß den Bestimmungen des Artikels 16 berechnet werden können, auf einen vorgeschriebenen Zeitraum begrenzt werden.

3. Falls die Gesetzgebung eines Mitglieds eine Staffelung der ursprünglichen Dauer der Gewährung der in Artikel 15 vorgesehenen Leistungen entsprechend der Länge der Anwartschaftszeit vorsieht, hat die durchschnittliche Dauer, die für die Leistungsgewährung festgesetzt wird, mindestens 26 Wochen zu betragen.

4. Ist eine nach Artikel 5 abgegebene Erklärung in Kraft, kann die Dauer der Leistungsgewährung auf 13 Wochen während eines Zeitraums von zwölf Monaten festgesetzt werden oder auf durchschnittlich 13 Wochen, falls die Gesetzgebung vorsieht, daß die ursprüngliche Dauer der Leistungsgewährung entsprechend der Länge der Anwartschaftszeit zu staffeln ist.

5. In dem in Absatz 2 Buchstabe b) vorgesehenen Fall hat sich jedes Mitglied zu bemühen, den Betreffenden eine geeignete zusätzliche Unterstützung zu gewähren, um es ihnen zu ermöglichen, eine produktive und frei gewählte Beschäftigung zu finden, insbesondere unter Anwendung der in Teil II aufgeführten Maßnahmen.

6. Die Dauer der Leistungsgewährung an Saisonarbeitnehmer kann unbeschadet der Bestimmungen des Absatzes 2 Buchstabe b) an die besonderen Umstände ihrer Beschäftigung angepaßt werden.

Artikel 20

Die Leistungen, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilarbeitslosigkeit oder Verdienstausfall infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, können in einem vorgeschriebenen Maße verweigert, entzogen, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden,

- a) solange der Betreffende sich nicht im Hoheitsgebiet des Mitglieds befindet;
- b) wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, daß der Betreffende vorsätzlich zu seiner Entlassung beigetragen hat;
- c) wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, daß der Betreffende seine Beschäftigung ohne triftigen Grund freiwillig aufgegeben hat;
- d) während der Zeit einer Arbeitsstreitigkeit, wenn der Betreffende die Arbeit eingestellt hat, um an einer Arbeitsstreitigkeit teilzunehmen, oder wenn er als unmittelbare Folge einer auf diese Arbeitsstreitigkeit zurückzuführenden Arbeitseinstellung daran gehindert wird, seine Beschäftigung auszuüben;
- e) wenn der Betreffende die Leistungen auf betrügerische Weise erlangt oder zu erlangen versucht hat;
- f) wenn der Betreffende es ohne triftigen Grund versäumt hat, die zur Verfügung stehenden Dienste für die Vermittlung, berufliche Beratung, Ausbildung, Umschulung oder Wiedereingliederung in eine zumutbare Beschäftigung in Anspruch zu nehmen;
- g) solange der Betreffende eine andere Leistung der Einkommenssicherung erhält, die in der Gesetzgebung des betreffenden Mitglieds vorgesehen ist, mit Ausnahme einer Familienleistung, vorausgesetzt, daß der ruhende Teil der Leistung die andere Leistung nicht übersteigt.

Artikel 21

1. Die Leistungen, auf die eine geschützte Person bei Vollarbeitslosigkeit Anspruch gehabt hätte, können in einem vorgeschriebenen Maße verweigert, entzogen, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden, falls der Betreffende eine zumutbare Beschäftigung ablehnt.

2. Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit einer Beschäftigung sind unter vorgeschriebenen Voraussetzungen und in einem angemessenen Umfang insbesondere das Alter der Arbeitslosen, die Dauer der Tätigkeit in ihrem früheren Beruf, die erworbene Erfahrung, die Dauer der Arbeitslosigkeit, die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes, die Auswirkungen dieser Beschäftigung auf die persönliche und familiäre Lage der Betroffenen sowie der Umstand zu berücksichtigen, ob die Beschäftigung als unmittelbare Folge einer auf eine laufende Arbeitsstreitigkeit zurückzuführenden Arbeitseinstellung frei ist.

Artikel 22

Wenn geschützte Personen unmittelbar von ihrem Arbeitgeber oder von irgendeiner anderen Quelle auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder auf Grund von Gesamtarbeitsverträgen eine Abfindung erhalten haben, deren Hauptzweck es ist, zu einer Entschädigung für die bei Vollarbeitslosigkeit erlittene Verdiensteinbuße beizutragen,

- a) können die Leistungen bei Arbeitslosigkeit, auf die die Betroffenen Anspruch hätten, so lange zum Ruhen gebracht werden, wie die erlittene Verdiensteinbuße durch die Abfindung ausgeglichen wird; oder

- b) kann die Abfindung um einen Betrag gekürzt werden, der dem Wert der in einen Pauschalbetrag umgewandelten Leistungen bei Arbeitslosigkeit entspricht, auf die die Betroffenen während des Zeitraums, in dem die erlittene Verdiensteinbuße durch die Abfindung ausgeglichen wird, Anspruch haben, wobei jedes Mitglied die Wahl hat.

Artikel 23

1. Jedes Mitglied, dessen Gesetzgebung den Anspruch auf ärztliche Betreuung vorsieht und diesen Anspruch mittelbar oder unmittelbar von einer Beschäftigung abhängig macht, hat sich zu bemühen, unter vorgeschriebenen Voraussetzungen den Empfängern von Leistungen bei Arbeitslosigkeit sowie ihren Unterhaltsberechtigten ärztliche Betreuung zu gewährleisten.
2. Ist eine nach Artikel 5 abgegebene Erklärung in Kraft, kann die Durchführung des Absatzes 1 ausgesetzt werden.

Artikel 24

1. Jedes Mitglied hat sich zu bemühen, den Empfängern von Leistungen bei Arbeitslosigkeit unter vorgeschriebenen Voraussetzungen die Berücksichtigung der Zeiten, während deren diese Leistungen gezahlt werden, zu gewährleisten,
 - a) für den Erwerb des Anspruchs auf Leistungen bei Invalidität, bei Alter und an Hinterbliebene und gegebenenfalls ihre Berechnung; und
 - b) für den Erwerb des Anspruchs auf ärztliche Betreuung, auf Krankengeld und auf Leistungen bei Mutterschaft und Familienleistungen nach dem Ende der Arbeitslosigkeit,falls die Gesetzgebung des betreffenden Mitglieds solche Leistungen vorsieht und den Anspruch darauf mittelbar oder unmittelbar von einer Beschäftigung abhängig macht.
2. Ist eine nach Artikel 5 abgegebene Erklärung in Kraft, kann die Durchführung des Absatzes 1 ausgesetzt werden.

Artikel 25

1. Jedes Mitglied hat dafür zu sorgen, daß die gesetzlichen Systeme der Sozialen Sicherheit, die auf einer Beschäftigung beruhen, an die besonderen Umstände der Beschäftigung der Teilzeitarbeitnehmer angepaßt werden, es sei denn, daß ihre Arbeitszeit oder ihr Verdienst unter vorgeschriebenen Voraussetzungen als geringfügig angesehen werden können.
2. Ist eine nach Artikel 5 abgegebene Erklärung in Kraft, kann die Durchführung des Absatzes 1 ausgesetzt werden.

VII. BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR ERSTMALS ODER ERNEUT ARBEITSUCHENDE

Artikel 26

1. Die Mitglieder haben der Tatsache Rechnung zu tragen, daß es viele Gruppen von arbeitssuchenden Personen gibt, die nie als arbeitslos anerkannt worden sind oder nicht mehr als arbeitslos anerkannt werden oder auf die die Systeme zum Schutz gegen Arbeitslosigkeit nie Anwendung gefunden haben oder nicht mehr Anwendung finden. Infolgedessen müssen mindestens drei der folgen-

den zehn Gruppen von arbeitsuchenden Personen unter vorgeschriebenen Voraussetzungen und nach vorgeschriebenen Verfahren Sozialleistungen erhalten:

- a) Jugendliche, die ihre berufliche Ausbildung abgeschlossen haben;
- b) Jugendliche, die ihre Schulbildung abgeschlossen haben;
- c) Jugendliche, die ihren Wehrdienst abgeleistet haben;
- d) Personen, die sich einige Zeit der Erziehung eines Kindes oder der Pflege eines kranken, behinderten oder älteren Menschen gewidmet haben;
- e) Personen, deren Ehegatte verstorben ist, wenn sie keinen Anspruch auf eine Leistung an Hinterbliebene haben;
- f) geschiedene oder getrennt lebende Personen;
- g) entlassene Strafgefangene;
- h) Erwachsene, einschließlich Behinderter, die eine Ausbildungszeit abgeschlossen haben;
- i) Wanderarbeitnehmer nach der Rückkehr in ihr Herkunftsland, vorbehaltlich der Ansprüche, die sie nach der Gesetzgebung des Landes, in dem sie zuletzt gearbeitet haben, erworben haben;
- j) früher selbständig erwerbstätige Personen.

2. Jedes Mitglied hat in seinen Berichten nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation die in Absatz 1 erwähnten Gruppen von Personen anzugeben, zu deren Schutz es sich verpflichtet.

3. Jedes Mitglied hat sich zu bemühen, den Schutz schrittweise auf eine größere Anzahl von Gruppen als die ursprünglich geschützte auszudehnen.

VIII. RECHTS-, VERWALTUNGS- UND FINANZGARANTIE

Artikel 27

1. Falls eine Leistung verweigert, zum Ruhen gebracht, entzogen oder gekürzt wird oder ihr Betrag strittig ist, müssen die Antragsteller das Recht haben, eine Beschwerde an den Träger des Leistungssystems zu richten und danach bei einer unabhängigen Stelle ein Rechtsmittel einzulegen. Sie sind schriftlich über die verfügbaren Rechtsmittel zu belehren, die einfach und rasch sein müssen.

2. Das Rechtsmittelverfahren hat es dem Antragsteller im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis zu gestatten, sich von einer qualifizierten Person seiner Wahl oder von einem Beauftragten eines repräsentativen Arbeitnehmerverbandes oder von einem Beauftragten einer die geschützten Personen vertretenden Organisation vertreten oder unterstützen zu lassen.

Artikel 28

Jedes Mitglied hat die allgemeine Verantwortung für die ordnungsgemäße Verwaltung der Einrichtungen und Dienste zu übernehmen, die bei der Durchführung des Übereinkommens mitwirken.

Artikel 29

1. Wenn die Verwaltung unmittelbar von einer dem Parlament verantwortlichen Regierungsstelle wahrgenommen wird, sind Vertreter der geschützten Personen und der Arbeitgeber unter vorgeschriebenen Voraussetzungen an der Verwaltung in beratender Eigenschaft zu beteiligen.

2. Wenn die Verwaltung nicht von einer dem Parlament verantwortlichen Regierungsstelle wahrgenommen wird,

- a) sind Vertreter der geschützten Personen unter vorgeschriebenen Voraussetzungen an der Verwaltung zu beteiligen oder ihr in beratender Eigenschaft beizuordnen;
- b) kann die innerstaatliche Gesetzgebung auch die Mitwirkung von Vertretern der Arbeitgeber vorsehen;
- c) kann die Gesetzgebung auch die Mitwirkung von Vertretern der Behörden vorsehen.

Artikel 30

In Fällen, in denen der Staat oder das System der Sozialen Sicherheit Zuschüsse gewährt, um die Beschäftigung zu sichern, haben die Mitglieder die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, daß die Zahlungen nur für den vorgesehenen Zweck geleistet werden, und um Betrug oder Mißbrauch durch die Empfänger solcher Zahlungen zu verhindern.

Artikel 31

Durch dieses Übereinkommen wird das Übereinkommen über die Arbeitslosigkeit, 1934, neugefaßt.

Artikel 32

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 33

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.
2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 34

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 35

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller

Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 36

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 37

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 38

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise neu faßt, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt folgendes:

- a) Die Ratifikation des neu gefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 34 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neu gefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neu gefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 39

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

Empfehlung 176**EMPFEHLUNG BETREFFEND BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG
UND DEN SCHUTZ GEGEN ARBEITSLOSIGKEIT**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 1. Juni 1988 zu ihrer fünfundsiebzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Beschäftigungsförderung und Soziale Sicherheit, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 21. Juni 1988, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988, bezeichnet wird.

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. In dieser Empfehlung

- a) umfaßt der Ausdruck „Gesetzgebung“ alle Gesetze und Verordnungen sowie die satzungsmäßigen Bestimmungen auf dem Gebiet der Sozialen Sicherheit;
- b) bedeutet der Ausdruck „vorgeschrieben“ von oder auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung bestimmt;
- c) bedeutet der Ausdruck „Übereinkommen“ das Übereinkommen über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988.

II. FÖRDERUNG DER PRODUKTIVEN BESCHÄFTIGUNG

2. Die Förderung der vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung durch alle geeigneten Mittel, einschließlich der Sozialen Sicherheit, sollte ein vorrangiges Ziel der innerstaatlichen Politik sein. Diese Mittel sollten insbesondere Arbeitsvermittlung, Berufsbildung und Berufsberatung umfassen.

3. In Zeiten wirtschaftlicher Krisen sollte die dagegen ergriffene Politik unter vorgeschriebenen Voraussetzungen Maßnahmen zur Förderung von Initiativen umfassen, die mit dem Einsatz von Arbeitskräften in größtmöglichem Umfang verbunden sind.

4. Die Mitglieder sollten sich bemühen, unter vorgeschriebenen Voraussetzungen und auf die geeignetste Art und Weise zur Förderung der beruflichen Mobilität insbesondere zu gewähren:

- a) Zuschüsse zu den Kosten für Fahrten und Ausrüstungsgegenstände, die erforderlich sind, um die in Absatz 2 vorgesehenen Dienste in Anspruch zu nehmen;

b) Zuschüsse in Form regelmäßig wiederkehrender Zahlungen, die gemäß den Bestimmungen des Artikels 15 des Übereinkommens berechnet werden, während einer vorgeschriebenen Zeit der beruflichen Ausbildung oder Umschulung.

5. Die Mitglieder sollten außerdem in Erwägung ziehen, unter vorgeschriebenen Voraussetzungen und auf die geeignetste Art und Weise zur Förderung der beruflichen oder geographischen Mobilität insbesondere zu gewähren:

- a) vorübergehende degressive Zuschüsse, um gegebenenfalls die sich aus der beruflichen Wiedereingliederung ergebende Kürzung des Entgelts auszugleichen;
- b) Zuschüsse zu den Reise- und Umzugskosten;
- c) Trennungsbeihilfen;
- d) Umsiedlungsbeihilfen.

6. Die Mitglieder sollten die Koordinierung der gesetzlichen Pensions- oder Rentensysteme sicherstellen und die Koordinierung der privaten Pensions- oder Rentensysteme fördern, um Hindernisse für die berufliche Mobilität zu beseitigen.

7. Die Mitglieder sollten den geschützten Personen unter vorgeschriebenen Voraussetzungen Möglichkeiten bieten, die es ihnen gestatten, eine entlohnte vorübergehende Beschäftigung aufzunehmen, ohne die Beschäftigung anderer Arbeitnehmer zu gefährden, um ihre Chancen, eine produktive und frei gewählte Beschäftigung zu erlangen, zu verbessern.

8. Die Mitglieder sollten Arbeitslosen, die ein eigenes Unternehmen zu gründen oder eine andere wirtschaftliche Tätigkeit ausüben wünschen, soweit wie möglich finanzielle Unterstützung und Beratungsdienste unter vorgeschriebenen Voraussetzungen bieten.

9. Die Mitglieder sollten den Abschluß von zwei- und mehrseitigen Vereinbarungen in Erwägung ziehen, die eine Unterstützung für die durch ihre Gesetzgebung geschützten ausländischen Arbeitnehmer vorsehen, die freiwillig in das Hoheitsgebiet des Staates, dessen Staatsangehörige sie sind oder in dem sie früher gewohnt haben, zurückzukehren wünschen. Bestehen solche Vereinbarungen nicht, sollten die Mitglieder den betroffenen Arbeitnehmern durch die innerstaatliche Gesetzgebung finanzielle Unterstützung gewähren.

10. Die Mitglieder sollten, gegebenenfalls gemäß den Bestimmungen mehrseitiger Vereinbarungen, die von gesetzlichen Pensions- oder Rentensystemen und Versorgungskassen eventuell angesammelten Reserven so anlegen, daß die Beschäftigung im Land gefördert und nicht entmutigt wird, und solche Anlagen aus privaten Quellen, einschließlich privater Pensions- oder Rentensysteme, anregen, wobei gleichzeitig die erforderlichen Garantien hinsichtlich der Sicherheit und des Ertrags der Anlagen zu bieten sind.

11. Die schrittweise Einführung von Gemeinschaftsdiensten, einschließlich Gesundheitsdiensten, in städtischen und ländlichen Gebieten, die aus Beiträgen der Sozialen Sicherheit oder aus anderen Quellen finanziert werden, sollte zur Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten und zur Vermittlung einer Ausbildung für das Personal führen und gleichzeitig konkret zur Verwirklichung der innerstaatlichen Ziele hinsichtlich der Beschäftigungsförderung beitragen.

III. SCHUTZ DER ARBEITSLOSEN

12. Bei Teilarbeitslosigkeit und in dem in Artikel 10 Absatz 3 des Übereinkommens erwähnten Fall sollten Leistungen unter vorgeschriebenen Voraussetzungen in Form regelmäßig wiederkehrender Zahlungen gewährt werden, durch die die Verdiensteinbuße infolge der Arbeitslosigkeit angemessen ausgeglichen wird. Diese Leistungen könnten unter Berücksichtigung der Verkürzung der Arbeitszeit, von der der Arbeitslose betroffen ist, oder so berechnet werden, daß die Summe der Leistungen und des Verdienstes aus der Teilzeitarbeit einen Betrag erreicht, der zwischen dem Betrag des früheren Verdienstes aus einer Vollzeitarbeit und dem Betrag der Leistungen bei Vollarbeitslosigkeit liegt, damit sie nicht von Teilzeit- oder Zeitarbeit abhalten, wenn diese Formen der Arbeit einer Rückkehr zur Vollzeitarbeit förderlich sein können.

13. (1) Die in Artikel 15 des Übereinkommens festgelegten Prozentsätze für die Berechnung der Leistungen sollten unter Berücksichtigung des Bruttoverdienstes des Leistungsempfängers vor Abzug von Steuern und Beiträgen zur Sozialen Sicherheit erreicht werden.

(2) Diese Prozentsätze können gegebenenfalls erreicht werden, indem die regelmäßig wiederkehrenden Nettozahlungen nach Abzug von Steuern und Beiträgen mit dem Nettoverdienst nach Abzug von Steuern und Beiträgen verglichen werden.

14. (1) Der Begriff der zumutbaren Beschäftigung sollte unter vorgeschriebenen Voraussetzungen keine Anwendung finden auf

- a) eine mit einem Berufswechsel verbundene Beschäftigung, die den Fähigkeiten, den Qualifikationen, den Kenntnissen, der Berufserfahrung oder den Umschulungsmöglichkeiten des Betreffenden nicht Rechnung trägt;
- b) eine Beschäftigung, die mit einer Verlegung des Wohnsitzes an einen Ort verbunden ist, an dem keine geeignete Unterkunft verfügbar ist;
- c) eine Beschäftigung, deren Bedingungen und Entlohnung erheblich ungünstiger sind als jene, die im allgemeinen zu dem jeweiligen Zeitpunkt in dem Beruf und in dem Gebiet, in dem die Beschäftigung angeboten wird, gewährt werden;
- d) eine Beschäftigung, die als unmittelbare Folge einer auf eine laufende Arbeitsstreitigkeit zurückzuführenden Arbeitseinstellung frei geworden ist;
- e) eine Beschäftigung, deren Ablehnung aus einem anderen Grund als den in den Buchstaben a) bis d) erwähnten und unter Berücksichtigung aller Begleitumstände, insbesondere der Familienpflichten des Betreffenden, ihm nicht zum Vorwurf gemacht werden kann.

(2) Bei der Beurteilung der in den Buchstaben a) bis c) und e) festgelegten Kriterien sollten im allgemeinen das Alter der Arbeitslosen, die Dauer der Tätigkeit in ihrem früheren Beruf, ihre erworbene Erfahrung, die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit, die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes und die Auswirkungen der Beschäftigung auf ihre persönliche und familiäre Lage berücksichtigt werden.

15. Wenn ein Arbeitsloser für einen vorgeschriebenen Höchstzeitraum eine vorübergehende Beschäftigung, die im Sinne des Absatzes 14 nicht als zumutbar angesehen werden kann, oder eine Teilzeitbeschäftigung unter den in Artikel 10 Absatz 3 des Übereinkommens dargelegten Umständen angenommen hat, sollte der Verdienst des Arbeitslosen aus dieser Beschäftigung die Höhe und die Dauer der nach Beendigung einer solchen Beschäftigung gezahlten Leistungen bei Arbeitslosigkeit nicht nachteilig beeinflussen.

16. Die Mitglieder sollten sich bemühen, die Anwendung ihrer Gesetzgebung über Leistungen bei Arbeitslosigkeit schrittweise auf alle Arbeitnehmer auszudehnen. Die öffentlich Bediensteten, deren Beschäftigung bis zum normalen Pensionsalter durch die innerstaatliche Gesetzgebung garantiert ist, können jedoch von dem Schutz ausgenommen werden.

17. Die Mitglieder sollten sich um den Schutz von Arbeitnehmern bemühen, die während einer Wartezeit Härten ausgesetzt sind.

18. Die folgenden Bestimmungen sollten je nach den Umständen auf die in Artikel 26 Absatz 1 des Übereinkommens erwähnten Personengruppen Anwendung finden:

- a) bei Vollarbeitslosigkeit können die Leistungen gemäß den Bestimmungen des Artikels 16 des Übereinkommens berechnet werden;
- b) die Anwartschaftszeit sollte unter vorgeschriebenen Voraussetzungen für bestimmte Gruppen von erstmals oder erneut Arbeitsuchenden angepaßt werden oder wegfallen;
- c) wenn die Leistungen ohne eine Anwartschaftszeit gewährt werden,
 - i) kann die Wartezeit auf eine vorgeschriebene Dauer verlängert werden;
 - ii) kann die Dauer der Leistungsgewährung unter vorgeschriebenen Voraussetzungen ungeachtet der Bestimmungen des Artikels 19 Absatz 1 des Übereinkommens begrenzt werden.

19. Wenn die Dauer der Leistungsgewährung durch die innerstaatliche Gesetzgebung begrenzt ist, sollte sie unter vorgeschriebenen Voraussetzungen für Arbeitslose, die ein vorgeschriebenes Alter vor dem Rentenalter erreicht haben, bis zum Rentenalter verlängert werden.

20. Mitglieder, deren Gesetzgebung den Anspruch auf ärztliche Betreuung vorsieht und diesen Anspruch mittelbar oder unmittelbar von einer Beschäftigung abhängig macht, sollten sich bemühen, unter vorgeschriebenen Voraussetzungen die ärztliche Betreuung den Arbeitslosen, nach Möglichkeit einschließlich jener, die keine Leistungen bei Arbeitslosigkeit erhalten, sowie ihren Unterhaltsberechtigten zu gewährleisten.

21. Die Mitglieder sollten sich bemühen, den Empfängern von Leistungen bei Arbeitslosigkeit unter vorgeschriebenen Voraussetzungen die Berücksichtigung der Zeiten, während deren diese Leistungen gezahlt werden, zu gewährleisten,

- a) für den Erwerb des Anspruchs auf Leistungen bei Invalidität, bei Alter und an Hinterbliebene und gegebenenfalls ihre Berechnung;
- b) für den Erwerb des Anspruchs auf ärztliche Betreuung, auf Krankengeld und auf Leistungen bei Mutterschaft und Familienleistungen nach dem Ende der Arbeitslosigkeit,

falls die Gesetzgebung des betreffenden Mitglieds solche Leistungen vorsieht und den Anspruch darauf mittelbar oder unmittelbar von einer Beschäftigung abhängig macht.

22. Die Mitglieder sollten sich bemühen, die gesetzlichen Systeme der Sozialen Sicherheit, die auf einer Beschäftigung beruhen, an die besonderen Umstände der Beschäftigung der Teilzeitarbeitnehmer anzupassen. Die in Artikel 25 des Übereinkommens vorgesehene Anpassung sollte sich unter vorgeschriebenen Voraussetzungen insbesondere erstrecken auf:

- a) die Mindestarbeitszeit und den Mindestverdienst, die für den Anspruch auf Leistungen im Rahmen der Grundsysteme und der Ergänzungssysteme erforderlich sind;
- b) die Verdiensthöchstgrenze für die Berechnung der Beiträge;
- c) die erforderliche Anwartschaftszeit für die Begründung des Leistungsanspruchs;
- d) die Methoden für die Berechnung der Geldleistungen und insbesondere der Pensionen oder Renten auf der Grundlage des Verdienstes und der Beitrags-, Versicherungs- oder Beschäftigungszeiten;
- e) den Anspruch auf ungekürzte Mindestleistungen und Pauschalleistungen, insbesondere Familienleistungen.

23. Die Mitglieder sollten sich bemühen, ein echtes Verständnis für die Schwierigkeiten arbeitsloser Menschen, insbesondere jener, die seit langem arbeitslos sind, und für ihren Bedarf an einem ausreichenden Einkommen zu fördern.

IV. ENTWICKLUNG UND VERBESSERUNG VON SCHUTZSYSTEMEN

24. Da die Systeme zum Schutz der Arbeitslosen einiger Mitglieder sich im Anfangsstadium der Entwicklung befinden und andere Mitglieder unter Umständen Änderungen an den bestehenden Systemen unter Berücksichtigung der sich wandelnden Bedürfnisse erwägen müssen, können ohne weiteres verschiedene Wege beschritten werden, um die Arbeitslosen zu unterstützen, und die Mitglieder sollten einem umfassenden und freimütigen Informationsaustausch über Programme zur Unterstützung der Arbeitslosen hohe Priorität einräumen.

25. Um mindestens die in Teil IV (Leistungen bei Arbeitslosigkeit) des Übereinkommens über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, festgelegten Normen zu erreichen, sollten sich die Mitglieder, die ihre Systeme zum Schutz gegen Arbeitslosigkeit zu entwickeln beabsichtigen, soweit möglich und angebracht, von den folgenden Bestimmungen leiten lassen.

26. (1) Die Mitglieder sollten sich der technischen und administrativen Schwierigkeiten bewußt sein, die mit der Planung und Schaffung von Einrichtungen der Sozialen Sicherheit zur Entschädigung bei Arbeitslosigkeit verbunden sind. Um Formen der Entschädigung bei Arbeitslosigkeit durch die Gewährung von nicht dem Ermessen unterliegenden Leistungen einzuführen, sollten sie bestrebt sein, so bald wie möglich die folgenden Voraussetzungen zu erfüllen:

- a) Einrichtung und zufriedenstellende Arbeitsweise eines unentgeltlichen Arbeitsvermittlungsdienstes, der über ein Netz von Arbeitsämtern verfügt und eine ausreichende Verwaltungskapazität erworben hat, um Arbeitsmarktinformationen sammeln und auswerten, Stellenangebote und Stellengesuche registrieren und den Tatbestand der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit objektiv feststellen zu können;
- b) angemessene Erfassung durch andere Zweige der Sozialen Sicherheit, die aus sozialen und wirtschaftlichen Gründen als vorrangig erachtet werden, wie gesundheitliche Grundversorgung und Entschädigung bei Arbeitsunfällen, und weitreichende Erfahrung in ihrer Verwaltung.

(2) Die Mitglieder sollten sich vorrangig bemühen, die in Unterabsatz (1) dargelegten Voraussetzungen zu erfüllen, indem sie einen ausreichend hohen Stand dauerhafter Beschäftigung zu angemessenen Löhnen und Arbeitsbedingun-



gen fördern, insbesondere durch notwendige und geeignete Maßnahmen wie beispielsweise Berufsberatung und Berufsbildung, um den freiwilligen Ausgleich zwischen den angebotenen Qualifikationen und den freien Stellen auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern.

(3) Die Unterstützung und der fachliche Rat des Internationalen Arbeitsamtes sollten weiterhin in Anspruch genommen werden, um alle von den Mitgliedern in diesem Bereich getroffenen Initiativen zu unterstützen, falls das entsprechende innerstaatliche Fachwissen nicht ausreicht.

(4) Wenn die in Unterabsatz (1) festgelegten Voraussetzungen erfüllt sind, sollten die Mitglieder, so rasch es ihre Mittel gestatten und erforderlichenfalls schrittweise, Systeme zum Schutz der Arbeitslosen einführen, einschließlich Einrichtungen der Sozialen Sicherheit für die Entschädigung bei Arbeitslosigkeit.

27. Wenn die in Absatz 26 (1) erwähnten Voraussetzungen nicht erfüllt sind, sollten die Mitglieder besonderen Unterstützungsmaßnahmen zugunsten der bedürftigsten Arbeitslosen Vorrang einräumen, soweit es die verfügbaren Mittel erlauben und entsprechend den Verhältnissen des jeweiligen Landes.

28. Die Mitglieder, die eine staatliche Versorgungskasse eingerichtet haben, könnten die Möglichkeit prüfen, die Zahlung von regelmäßig wiederkehrenden Geldleistungen an Kontoinhaber zu genehmigen, deren Verdienst durch Langzeitarbeitslosigkeit unterbrochen und deren Familiensituation schwierig ist, damit sie ihre wesentlichen Bedürfnisse befriedigen können. Diese Leistungen könnten nach Höhe und Dauer entsprechend den Umständen, insbesondere unter Berücksichtigung des dem Konto gutgeschriebenen Betrags, begrenzt werden.

29. Die Mitglieder könnten ferner die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zur Bildung von betrieblichen oder überbetrieblichen Unterstützungsfonds anregen. Diese könnten nutzbringend in den Unternehmen und Wirtschaftszweigen eingeführt werden, die über eine ausreichende Wirtschaftskraft verfügen.

30. Die Mitglieder, nach deren Gesetzgebung die Arbeitgeber verpflichtet sind, Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, eine Abfindung zu zahlen, sollten Vorkehrungen in Erwägung ziehen, wonach die Arbeitgeber diese Verantwortung durch die Bildung von Fonds, die aus Arbeitgeberbeiträgen finanziert werden, gemeinsam tragen, um sicherzustellen, daß die betreffenden Arbeitnehmer diese Zahlungen erhalten.