

## Gesetzentwurf der Bundesregierung

### Entwurf eines Gesetzes zur Revision der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996

#### A. Problem und Ziel

Die am 3. Mai 1996 auf der Tagung der Parlamentarischen Versammlung des Europarates angenommene Europäische Sozialcharta (Sammlung Europäischer Verträge Nummer 163) ergänzt und aktualisiert die Europäische Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 (ESC, Sammlung Europäischer Verträge Nr. 35) (BGBl. 1964 II S. 1261, 1262). Ziel der Revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC) ist es, die aktuelle Bedeutung der ursprünglichen Europäischen Sozialcharta zu unterstreichen und zwischenzeitlich entstandene Regelungslücken zu schließen und arbeits- und sozialrechtliche Ergänzungen und Neuerungen in den Kreis ihrer Regelungen aufzunehmen. Neben unveränderten und teilweise überarbeiteten Regelungen der ursprünglichen Sozialcharta enthält die Revidierte Europäische Sozialcharta gänzlich neue Regelungen, die insgesamt mit einem übergreifenden Diskriminierungsverbot in Artikel E miteinander verbunden sind. Daneben sind die Grundregeln für die Ratifikation, also die Auswahlmöglichkeiten für die Vertragsstaaten modifiziert und im neuen Artikel A (alt Artikel 20 ESC) zusammengefasst (Ratifikation „à la Carte“). In Artikel B ist eine Bestandsschutzklausel aufgenommen, nach der mit der ESC ratifizierte Artikel von der Ratifikation der RESC ebenfalls umfasst sein müssen. Für die Vertragsstaaten sind durch die Ratifikation der RESC dann die Regelungen in der Fassung der RESC bindend, während die früheren Regelungen der ESC abgelöst werden und nicht mehr anwendbar sind.

Da sich die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 auf Gegenstände der Bundesgesetzgebung bezieht, bedarf es gemäß Artikel 59 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes zur innerstaatlichen Umsetzung eines Vertragsgesetzes.

---

*Fristablauf: 03. 07. 20*

**B. Lösung**

Das angestrebte Ziel wird durch das vorgelegte Vertragsgesetz verwirklicht.

**C. Alternativen**

Keine.

**D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Grundsätzlich sind keine Haushaltsausgaben zu erwarten.

Etwaige dennoch anfallende Mehrkosten für den Bund werden im Rahmen der bestehenden Haushaltsansätze finanziell und stellenmäßig im jeweiligen Einzelplan vollständig und dauerhaft gegenfinanziert.

**E. Erfüllungsaufwand**

E. 1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner.

E. 2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Keiner.

E. 3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Geringfügig erhöhter Erfüllungsaufwand durch den erhöhten Umfang der aufgenommenen Regelungen in die jährlichen Berichtspflichten.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine Bürokratiekosten.

**F. Weitere Kosten**

Sonstige Kosten für die Wirtschaft und für soziale Sicherungssysteme sowie Auswirkungen auf die Einzelpreise und das allgemeine Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, ergeben sich nicht.

22. 05. 20

AIS

**Gesetzentwurf  
der Bundesregierung**

**Entwurf eines Gesetzes  
zur Revision der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996**

Bundesrepublik Deutschland  
Die Bundeskanzlerin

Berlin, den 22. Mai 2020

An den  
Präsidenten des Bundesrates

Hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Revision der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996

mit Begründung und Vorblatt.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

**Dr. Angela Merkel**



## Geszentwurf der Bundesregierung

### Entwurf

## Gesetz zur Revision der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996

### Vom

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

#### Artikel 1

Der in Straßburg am 29. Juni 2007 von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichneten Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 wird mit der Maßgabe zugestimmt, dass die Bundesrepublik Deutschland bei der Hinterlegung der Ratifikationsurkunde Vorbehalte zu Artikel 4 Absatz 4, Artikel 7 Absatz 1, Artikel 8 Absatz 2 und 4, Artikel 10 Absatz 5, Artikel 21, 22, 24, 30 und 31 sowie die Auslegungserklärungen zu Artikel 2 Absatz 2, Artikel 3 Absatz 2 und 3, Artikel 4 Absatz 1 und 3, Artikel 6 Absatz 4, Artikel 7 Absatz 5, Artikel 12 Absatz 2 und Artikel 19 Absatz 11 anbringt. Die Europäische Sozialcharta wird nachstehend mit einer amtlichen deutschen Übersetzung veröffentlicht.

#### Artikel 2

- (1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.
- (2) Der Tag, an dem die Europäische Sozialcharta nach ihrem Artikel K Absatz 3 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt, ist im Bundesgesetzblatt bekannt zu geben.

## Begründung zum Vertragsgesetz

### Zu Artikel 1

Auf die Europäische Sozialcharta ist Artikel 59 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes anzuwenden, da es sich auf Gegenstände der Bundesgesetzgebung bezieht. Das Gesetz bedarf der Zustimmung des Bundesrates, da die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 in Artikel 3 Absatz 3 Vorgaben zum Verwaltungsverfahren im weiteren Sinne enthält und der Zustimmungstatbestand des Artikels 84 Absatz 1 Satz 5 und 6 des Grundgesetzes einschlägig ist. Die Vorgaben der Charta würden im Wege der Ratifikation durch das Völkerrecht bindend und ohne nationalen Umsetzungsspielraum Verfahrensregelungen vorgeben. Eine Abweichungsmöglichkeit der Länder dürfte daher ausgeschlossen sein.

Durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 19. September 1964 zur Europäischen Sozialcharta (BGBl. 1964 II S. 1261) wurde bekannt gemacht, dass die Europäische Sozialcharta nach ihrem Artikel 35 Absatz 2 für die Bundesrepublik Deutschland am 26. Februar 1965 mit Ausnahme der Artikel 4 Absatz 4, Artikel 7 Absatz 1, Artikel 8 Absatz 2 und 4 und Artikel 10 Absatz 4 in Kraft getreten ist (BGBl. 1965 II S. 1122).

Die deutsche Ratifikationsurkunde ist am 27. Januar 1965 bei dem Generalsekretär des Europarates hinterlegt worden. Bei der Hinterlegung ist durch den Ständigen Vertreter beim Europarat folgende Erklärung zur Anwendung der Charta von 1961 abgegeben worden:

„Die Bundesrepublik Deutschland sieht die folgenden Artikel und Absätze [der Charta von 1961] als für sich bindend an:

- a) gemäß Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe b  
die Artikel 1, 5, 6, 12, 13, 16 und 19
- b) gemäß Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c  
Artikel 2  
Artikel 3  
Artikel 4 Absatz 1, 2, 3 und 5  
Artikel 7 Absatz 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 und 10  
Artikel 8 Absatz 1 und 3  
Artikel 9  
Artikel 10 Absatz 1, 2 und 3  
Artikel 11  
Artikel 14  
Artikel 15  
Artikel 17 und  
Artikel 18“.

Mit der Übermittlung der Ratifikationsurkunde an den Europarat wird die Bundesrepublik Deutschland nach Artikel A Absatz 2 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 gleichzeitig dem Generalsekretär des Europarates die nach Artikel A Absatz 1 Buchstabe b und c ausgewählten Artikel oder Nummern notifizieren. Daneben wird die Bundesrepublik Deutschland durch den Ständigen Vertreter der Bundesrepublik Deutschland beim Europarat gleichzeitig bei der Ratifikation die erforderlichen Vorbehalte und Erklärungen anbringen.

### Zu Artikel 2

Die Bestimmung des Absatzes 1 entspricht dem Erfordernis des Artikels 82 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes.

Nach Absatz 2 ist der Zeitpunkt, zu dem die Europäische Sozialcharta nach ihrem Artikel K Absatz 3 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt, im Bundesgesetzblatt bekannt zu geben.

## Europäische Sozialcharta (revidiert)

## European Social Charter (revised)

## Charte sociale européenne (révisée)

## Inhaltsübersicht\*

	Artikel
Präambel	
Teil I Grundsätze und Beweggründe	
Teil II Materielle Vorschriften .....	1 bis 31
Teil III Verpflichtungen .....	A und B
Teil IV Durchführungsvorschriften .....	C und D
Teil V Übergreifende Vorschriften .....	E bis J
Teil VI Schlussvorschriften .....	K bis O
Anhang	

(Übersetzung)

**Preamble**

The governments signatory hereto, being members of the Council of Europe,

Considering that the aim of the Council of Europe is the achievement of greater unity between its members for the purpose of safeguarding and realising the ideals and principles which are their common heritage and of facilitating their economic and social progress, in particular by the maintenance and further realisation of human rights and fundamental freedoms;

Considering that in the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms signed at Rome on 4 November 1950, and the Protocols thereto, the member States of the Council of Europe agreed to secure to their populations the civil and political rights and freedoms therein specified;

Considering that in the European Social Charter opened for signature in Turin on 18 October 1961 and the Protocols thereto, the member States of the Council of Europe agreed to secure to their populations the social rights specified therein in order to

**Préambule**

Les gouvernements signataires, membres du Conseil de l'Europe,

Considérant que le but du Conseil de l'Europe est de réaliser une union plus étroite entre ses membres afin de sauvegarder et de promouvoir les idéaux et les principes qui sont leur patrimoine commun et de favoriser leur progrès économique et social, notamment par la défense et le développement des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Considérant qu'aux termes de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, et de ses Protocoles, les Etats membres du Conseil de l'Europe sont convenus d'assurer à leurs populations les droits civils et politiques et les libertés spécifiés dans ces instruments ;

Considérant que, par la Charte sociale européenne ouverte à la signature à Turin le 18 octobre 1961 et ses Protocoles, les Etats membres du Conseil de l'Europe sont convenus d'assurer à leurs populations les droits sociaux spécifiés dans ces instru-

**Präambel**

Die Unterzeichnerregierungen, Mitglieder des Europarats, –

in der Erwägung, dass es das Ziel des Europarats ist, eine engere Verbindung zwischen seinen Mitgliedern herzustellen, um die Ideale und Grundsätze, die ihr gemeinsames Erbe sind, zu wahren und zu verwirklichen und ihren wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt zu fördern, insbesondere durch die Erhaltung und Weiterentwicklung der Menschenrechte und Grundfreiheiten;

in der Erwägung, dass die Mitgliedstaaten des Europarats in der am 4. November 1950 zu Rom unterzeichneten Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten und in deren Protokollen übereingekommen sind, ihren Völkern die darin angeführten bürgerlichen und politischen Rechte und Freiheiten zu sichern;

in der Erwägung, dass die Mitgliedstaaten des Europarats in der am 18. Oktober 1961 in Turin zur Unterzeichnung aufgelegten Europäischen Sozialcharta und in deren Protokollen übereingekommen sind, ihren Völkern die darin angeführten sozialen

\* Die Inhaltsübersicht ist nicht Bestandteil der Charta.

improve their standard of living and their social well-being;

Recalling that the Ministerial Conference on Human Rights held in Rome on 5 November 1990 stressed the need, on the one hand, to preserve the indivisible nature of all human rights, be they civil, political, economic, social or cultural and, on the other hand, to give the European Social Charter fresh impetus;

Resolved, as was decided during the Ministerial Conference held in Turin on 21 and 22 October 1991, to update and adapt the substantive contents of the Charter in order to take account in particular of the fundamental social changes which have occurred since the text was adopted;

Recognising the advantage of embodying in a Revised Charter, designed progressively to take the place of the European Social Charter, the rights guaranteed by the Charter as amended, the rights guaranteed by the Additional Protocol of 1988 and to add new rights,

Have agreed as follows:

#### Part I

The Parties accept as the aim of their policy, to be pursued by all appropriate means both national and international in character, the attainment of conditions in which the following rights and principles may be effectively realised:

- 1 Everyone shall have the opportunity to earn his living in an occupation freely entered upon.
- 2 All workers have the right to just conditions of work.
- 3 All workers have the right to safe and healthy working conditions.
- 4 All workers have the right to a fair remuneration sufficient for a decent standard of living for themselves and their families.
- 5 All workers and employers have the right to freedom of association in national or international organisations for the protection of their economic and social interests.
- 6 All workers and employers have the right to bargain collectively.
- 7 Children and young persons have the right to a special protection against the physical and moral hazards to which they are exposed.

ments afin d'améliorer leur niveau de vie et de promouvoir leur bien-être ;

Rappelant que la Conférence ministérielle sur les droits de l'homme, tenue à Rome le 5 novembre 1990, a souligné la nécessité, d'une part, de préserver le caractère indivisible de tous les droits de l'homme, qu'ils soient civils, politiques, économiques, sociaux ou culturels et, d'autre part, de donner à la Charte sociale européenne une nouvelle impulsion ;

Résolus, comme décidé lors de la Conférence ministérielle réunie à Turin les 21 et 22 octobre 1991, de mettre à jour et d'adapter le contenu matériel de la Charte, afin de tenir compte en particulier des changements sociaux fondamentaux intervenus depuis son adoption ;

Reconnaissant l'utilité d'inscrire dans une Charte révisée, destinée à se substituer progressivement à la Charte sociale européenne, les droits garantis par la Charte tels qu'amendés, les droits garantis par le Protocole additionnel de 1988 et d'ajouter de nouveaux droits,

Sont convenus de ce qui suit :

#### Partie I

Les Parties reconnaissent comme objectif d'une politique qu'elles poursuivront par tous les moyens utiles, sur les plans national et international, la réalisation de conditions propres à assurer l'exercice effectif des droits et principes suivants :

- 1 Toute personne doit avoir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement entrepris.
- 2 Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables.
- 3 Tous les travailleurs ont droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail.
- 4 Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant.
- 5 Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de s'associer librement au sein d'organisations nationales ou internationales pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux.
- 6 Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de négocier collectivement.
- 7 Les enfants et les adolescents ont droit à une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux auxquels ils sont exposés.

Rechte zu sichern, um ihren Lebensstandard zu verbessern und ihr soziales Wohl zu fördern;

unter Hinweis darauf, dass die am 5. November 1990 in Rom abgehaltene Ministerkonferenz über Menschenrechte die Notwendigkeit betonte, einerseits die Unteilbarkeit aller Menschenrechte, seien es bürgerliche, politische, wirtschaftliche, soziale oder kulturelle Rechte, zu bewahren und andererseits die Europäische Sozialcharta mit neuem Leben zu erfüllen;

in dem Entschluss, wie auf der am 21. und 22. Oktober 1991 in Turin abgehaltenen Ministerkonferenz beschlossen, den materiellen Inhalt der Charta auf den neuesten Stand zu bringen und in einer Weise anzupassen, dass insbesondere den seit ihrer Annahme eingetretenen grundlegenden sozialen Veränderungen Rechnung getragen wird;

in Anerkennung der Zweckmäßigkeit, in eine revidierte Charta, die schrittweise an die Stelle der Europäischen Sozialcharta treten soll, die durch die Charta garantierten Rechte in ihrer geänderten Fassung und die durch das Zusatzprotokoll von 1988 garantierten Rechte aufzunehmen sowie neue Rechte hinzuzufügen –

sind wie folgt übereingekommen:

#### Teil I

Die Vertragsparteien sind gewillt, mit allen zweckdienlichen Mitteln staatlicher und zwischenstaatlicher Art eine Politik zu verfolgen, die darauf abzielt, geeignete Voraussetzungen zu schaffen, damit die tatsächliche Ausübung der folgenden Rechte und Grundsätze gewährleistet ist:

1. Jedermann muss die Möglichkeit haben, seinen Lebensunterhalt durch eine frei übernommene Tätigkeit zu verdienen.
2. Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen.
3. Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.
4. Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert.
5. Alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht auf Freiheit zur Vereinigung in nationalen und internationalen Organisationen zum Schutz ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen.
6. Alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht auf Kollektivverhandlungen.
7. Kinder und Jugendliche haben das Recht auf besonderen Schutz gegen körperliche und sittliche Gefahren, denen sie ausgesetzt sind.



- |    |   |    |  |     |  |
|----|---|----|--|-----|--|
| 8  | Employed women, in case of maternity, have the right to a special protection.   | 8  | Les travailleuses, en cas de maternité, ont droit à une protection spéciale.   | 8.  | Arbeitnehmerinnen haben im Fall der Mutterschaft das Recht auf besonderen Schutz.  |
| 9  | Everyone has the right to appropriate facilities for vocational guidance with a view to helping him choose an occupation suited to his personal aptitude and interests.   | 9  | Toute personne a droit à des moyens appropriés d'orientation professionnelle, en vue de l'aider à choisir une profession conformément à ses aptitudes personnelles et à ses intérêts.  | 9.  | Jedermann hat das Recht auf geeignete Möglichkeiten der Berufsberatung, die ihm helfen soll, einen Beruf zu wählen, der seiner persönlichen Eignung und seinen Interessen entspricht.  |
| 10 | Everyone has the right to appropriate facilities for vocational training.   | 10 | Toute personne a droit à des moyens appropriés de formation professionnelle.   | 10. | Jedermann hat das Recht auf geeignete Möglichkeiten der beruflichen Bildung.   |
| 11 | Everyone has the right to benefit from any measures enabling him to enjoy the highest possible standard of health attainable.   | 11 | Toute personne a le droit de bénéficier de toutes les mesures lui permettant de jouir du meilleur état de santé qu'elle puisse atteindre.  | 11. | Jedermann hat das Recht, alle Maßnahmen in Anspruch zu nehmen, die es ihm ermöglichen, sich des besten Gesundheitszustands zu erfreuen, den er erreichen kann.   |
| 12 | All workers and their dependents have the right to social security.   | 12 | Tous les travailleurs et leurs ayants droit ont droit à la sécurité sociale.   | 12. | Alle Arbeitnehmer und ihre Angehörigen haben das Recht auf Soziale Sicherheit.   |
| 13 | Anyone without adequate resources has the right to social and medical assistance.   | 13 | Toute personne démunie de ressources suffisantes a droit à l'assistance sociale et médicale.   | 13. | Jedermann hat das Recht auf Fürsorge, wenn er keine ausreichenden Mittel hat.  |
| 14 | Everyone has the right to benefit from social welfare services.   | 14 | Toute personne a le droit de bénéficier de services sociaux qualifiés.   | 14. | Jedermann hat das Recht, soziale Dienste in Anspruch zu nehmen.  |
| 15 | Disabled persons have the right to independence, social integration and participation in the life of the community.   | 15 | Toute personne handicapée a droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté.  | 15. | Jeder Mensch mit Behinderung hat das Recht auf Eigenständigkeit, soziale Eingliederung und Teilhabe am Leben der Gemeinschaft.   |
| 16 | The family as a fundamental unit of society has the right to appropriate social, legal and economic protection to ensure its full development.  | 16 | La famille, en tant que cellule fondamentale de la société, a droit à une protection sociale, juridique et économique appropriée pour assurer son plein développement.   | 16. | Die Familie als Grundeinheit der Gesellschaft hat das Recht auf angemessenen sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz, der ihre volle Entfaltung zu sichern vermag.  |
| 17 | Children and young persons have the right to appropriate social, legal and economic protection.   | 17 | Les enfants et les adolescents ont droit à une protection sociale, juridique et économique appropriée.   | 17. | Kinder und Jugendliche haben das Recht auf angemessenen sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz.  |
| 18 | The nationals of any one of the Parties have the right to engage in any gainful occupation in the territory of any one of the others on a footing of equality with the nationals of the latter, subject to restrictions based on cogent economic or social reasons. | 18 | Les ressortissants de l'une des Parties ont le droit d'exercer sur le territoire d'une autre Partie toute activité lucrative, sur un pied d'égalité avec les nationaux de cette dernière, sous réserve des restrictions fondées sur des raisons sérieuses de caractère économique ou social. | 18. | Die Staatsangehörigen einer Vertragspartei haben das Recht, im Hoheitsgebiet jeder anderen Vertragspartei gleichberechtigt mit deren Staatsangehörigen jede Erwerbstätigkeit aufzunehmen, vorbehaltlich von Einschränkungen, die auf triftigen wirtschaftlichen oder sozialen Gründen beruhen. |
| 19 | Migrant workers who are nationals of a Party and their families have the right to protection and assistance in the territory of any other Party.  | 19 | Les travailleurs migrants ressortissants de l'une des Parties et leur familles ont droit à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie.  | 19. | Wanderarbeitnehmer, die Staatsangehörige einer Vertragspartei sind, und ihre Familien haben das Recht auf Schutz und Beistand im Hoheitsgebiet jeder anderen Vertragspartei.   |
| 20 | All workers have the right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex.   | 20 | Tous les travailleurs ont droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe.  | 20. | Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.   |
| 21 | Workers have the right to be informed and to be consulted within the undertaking.   | 21 | Les travailleurs ont droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise.   | 21. | Die Arbeitnehmer haben das Recht auf Unterrichtung und Anhörung im Unternehmen.  |
| 22 | Workers have the right to take part in the determination and improvement of the working conditions and working environment in the undertaking.  | 22 | Les travailleurs ont le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise.  | 22. | Die Arbeitnehmer haben das Recht auf Beteiligung an der Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt im Unternehmen.   |
| 23 | Every elderly person has the right to social protection.  | 23 | Toute personne âgée a droit à une protection sociale.  | 23. | Alle älteren Menschen haben das Recht auf sozialen Schutz.   |
| 24 | All workers have the right to protection in cases of termination of employment.   | 24 | Tous les travailleurs ont droit à une protection en cas de licenciement.   | 24. | Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf Schutz bei Kündigung.  |

- |    |  |    |   |     |  |
|----|--|----|---|-----|--|
| 25 | All workers have the right to protection of their claims in the event of the insolvency of their employer.   | 25 | Tous les travailleurs ont droit à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur.   | 25. | Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf Schutz ihrer Forderungen bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers.   |
| 26 | All workers have the right to dignity at work.   | 26 | Tous les travailleurs ont droit à la dignité dans le travail.   | 26. | Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf Würde am Arbeitsplatz.   |
| 27 | All persons with family responsibilities and who are engaged or wish to engage in employment have a right to do so without being subject to discrimination and as far as possible without conflict between their employment and family responsibilities. | 27 | Toutes les personnes ayant des responsabilités familiales et occupant ou souhaitant occuper un emploi sont en droit de le faire sans être soumises à des discriminations et autant que possible sans qu'il y ait conflit entre leur emploi et leurs responsabilités familiales. | 27. | Alle Personen mit Familienpflichten, die erwerbstätig sind oder erwerbstätig werden wollen, haben das Recht dazu, ohne sich einer Diskriminierung aussetzen und, soweit dies möglich ist, ohne dass es dadurch zu einem Konflikt zwischen ihren Berufs- und ihren Familienpflichten kommt. |
| 28 | Workers' representatives in undertakings have the right to protection against acts prejudicial to them and should be afforded appropriate facilities to carry out their functions.   | 28 | Les représentants des travailleurs dans l'entreprise ont droit à la protection contre les actes susceptibles de leur porter préjudice et doivent avoir les facilités appropriées pour remplir leurs fonctions.  | 28. | Die Arbeitnehmervertreter im Betrieb haben das Recht auf Schutz gegen Benachteiligungen und müssen geeignete Erleichterungen erhalten, um ihre Aufgaben wahrzunehmen.  |
| 29 | All workers have the right to be informed and consulted in collective redundancy procedures.   | 29 | Tous les travailleurs ont le droit d'être informés et consultés dans les procédures de licenciements collectifs.  | 29. | Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf Unterrichtung und Anhörung in den Verfahren bei Massenentlassungen.  |
| 30 | Everyone has the right to protection against poverty and social exclusion.   | 30 | Toute personne a droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale.   | 30. | Jedermann hat das Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung.  |
| 31 | Everyone has the right to housing.   | 31 | Toute personne a droit au logement.   | 31. | Jedermann hat das Recht auf Wohnung.   |

## Part II

The Parties undertake, as provided for in Part III, to consider themselves bound by the obligations laid down in the following articles and paragraphs.

## Partie II

Les Parties s'engagent à se considérer comme liées, ainsi que prévu à la partie III, par les obligations résultant des articles et des paragraphes ci-après.

## Teil II

Die Vertragsparteien erachten sich durch die in den folgenden Artikeln und Nummern festgelegten Verpflichtungen nach Maßgabe des Teils III als gebunden.

## Article 1

## The right to work

With a view to ensuring the effective exercise of the right to work, the Parties undertake:

- 1 to accept as one of their primary aims and responsibilities the achievement and maintenance of as high and stable a level of employment as possible, with a view to the attainment of full employment;
- 2 to protect effectively the right of the worker to earn his living in an occupation freely entered upon;
- 3 to establish or maintain free employment services for all workers;
- 4 to provide or promote appropriate vocational guidance, training and rehabilitation.

## Article 1

## Droit au travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent :

- 1 à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi ;
- 2 à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris ;
- 3 à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les travailleurs ;
- 4 à assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées.

## Artikel 1

## Das Recht auf Arbeit

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Arbeit zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. im Hinblick auf die Verwirklichung der Vollbeschäftigung die Erreichung und Aufrechterhaltung eines möglichst hohen und stabilen Beschäftigungsstands zu einer ihrer wichtigsten Zielsetzungen und Aufgaben zu machen;
2. das Recht des Arbeitnehmers wirksam zu schützen, seinen Lebensunterhalt durch eine frei übernommene Tätigkeit zu verdienen;
3. unentgeltliche Arbeitsvermittlungsdienste für alle Arbeitnehmer einzurichten oder aufrechtzuerhalten;
4. eine geeignete Berufsberatung, Berufsausbildung und berufliche Wiedereingliederung sicherzustellen oder zu fördern.

## Article 2

## The right to just conditions of work

With a view to ensuring the effective exercise of the right to just conditions of work, the Parties undertake:

## Article 2

## Droit à des conditions de travail équitables

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent :

## Artikel 2

## Das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf gerechte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <p>1 to provide for reasonable daily and weekly working hours, the working week to be progressively reduced to the extent that the increase of productivity and other relevant factors permit;</p>  | <p>1 à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ;</p>  | <p>1. für eine angemessene tägliche und wöchentliche Arbeitszeit zu sorgen und die Arbeitswoche schrittweise zu verkürzen, soweit die Produktivitätssteigerung und andere mitwirkende Faktoren dies gestatten;</p>  |
| <p>2 to provide for public holidays with pay;</p>   | <p>2 à prévoir des jours fériés payés ;</p>  | <p>2. bezahlte öffentliche Feiertage vorzusehen;</p>  |
| <p>3 to provide for a minimum of four weeks' annual holiday with pay;</p>   | <p>3 à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum ;</p>   | <p>3. die Gewährung eines bezahlten Jahresurlaubs von mindestens vier Wochen sicherzustellen;</p>   |
| <p>4 to eliminate risks in inherently dangerous or unhealthy occupations, and where it has not yet been possible to eliminate or reduce sufficiently these risks, to provide for either a reduction of working hours or additional paid holidays for workers engaged in such occupations;</p> | <p>4 à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés de de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires ;</p> | <p>4. die Gefahren zu beseitigen, die gefährlichen oder gesundheitsschädlichen Arbeiten innewohnen, und, wenn diese Gefahren noch nicht beseitigt oder hinreichend vermindert werden konnten, für eine verkürzte Arbeitszeit oder zusätzliche bezahlte Urlaubstage für Arbeitnehmer zu sorgen, die mit solchen Arbeiten beschäftigt sind;</p> |
| <p>5 to ensure a weekly rest period which shall, as far as possible, coincide with the day recognised by tradition or custom in the country or region concerned as a day of rest;</p>   | <p>5 à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région ;</p>  | <p>5. eine wöchentliche Ruhezeit sicherzustellen, die, soweit möglich, mit dem Tag zusammenfällt, der in dem betreffenden Land oder Bezirk durch Herkommen oder Brauch als Ruhetag anerkannt ist;</p>   |
| <p>6 to ensure that workers are informed in written form, as soon as possible, and in any event not later than two months after the date of commencing their employment, of the essential aspects of the contract or employment relationship;</p>   | <p>6 à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail ;</p>  | <p>6. dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer so bald wie möglich, spätestens jedoch zwei Monate nach Aufnahme der Beschäftigung, schriftlich über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses unterrichtet werden;</p>  |
| <p>7 to ensure that workers performing night work benefit from measures which take account of the special nature of the work.</p>   | <p>7 à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail.</p>   | <p>7. dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer, die Nachtarbeit verrichten, in den Genuss von Maßnahmen kommen, mit denen der besonderen Art dieser Arbeit Rechnung getragen wird.</p>  |

### Article 3

#### The right to safe and healthy working conditions

With a view to ensuring the effective exercise of the right to safe and healthy working conditions, the Parties undertake, in consultation with employers' and workers' organisations:

- 1 to formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational safety, occupational health and the working environment. The primary aim of this policy shall be to improve occupational safety and health and to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of work, particularly by minimising the causes of hazards inherent in the working environment;
- 2 to issue safety and health regulations;
- 3 to provide for the enforcement of such regulations by measures of supervision;

### Article 3

#### Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :

- 1 à définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail. Cette politique aura pour objet primordial d'améliorer la sécurité et l'hygiène professionnelles et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail ;
- 2 à édicter des règlements de sécurité et d'hygiène ;
- 3 à édicter des mesures de contrôle de l'application de ces règlements ;

### Artikel 3

#### Das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, in Beratung mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen

1. eine kohärente nationale Politik auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer sowie der Arbeitsumwelt festzulegen, umzusetzen und in regelmäßigen Abständen zu überprüfen. Vorrangiges Ziel dieser Politik ist es, die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu verbessern sowie Unfälle und Beeinträchtigungen der Gesundheit, die sich aus der Arbeit ergeben, mit der Arbeit verbunden sind oder im Verlauf der Arbeit auftreten, insbesondere dadurch zu verhüten, dass die Ursachen der Gefahren in der Arbeitsumwelt so weit wie möglich verringert werden;
2. Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften zu erlassen;
3. für Kontrollmaßnahmen zur Einhaltung dieser Vorschriften zu sorgen;

- |  |   |   |
|--|---|---|
| 4 to promote the progressive development of occupational health services for all workers with essentially preventive and advisory functions. | 4 à promouvoir l'institution progressive des services de santé au travail pour tous les travailleurs, avec des fonctions essentiellement préventives et de conseil. | 4. für alle Arbeitnehmer die schrittweise Einrichtung betriebsärztlicher Dienste mit im Wesentlichen vorbeugenden und beratenden Aufgaben zu fördern. |
|--|---|---|

**Article 4****The right to a fair remuneration**

With a view to ensuring the effective exercise of the right to a fair remuneration, the Parties undertake:

- 1 to recognise the right of workers to a remuneration such as will give them and their families a decent standard of living;
- 2 to recognise the right of workers to an increased rate of remuneration for overtime work, subject to exceptions in particular cases;
- 3 to recognise the right of men and women workers to equal pay for work of equal value;
- 4 to recognise the right of all workers to a reasonable period of notice for termination of employment;
- 5 to permit deductions from wages only under conditions and to the extent prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreements or arbitration awards.

The exercise of these rights shall be achieved by freely concluded collective agreements, by statutory wage-fixing machinery, or by other means appropriate to national conditions.

**Article 5****The right to organise**

With a view to ensuring or promoting the freedom of workers and employers to form local, national or international organisations for the protection of their economic and social interests and to join those organisations, the Parties undertake that national law shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, this freedom. The extent to which the guarantees provided for in this article shall apply to the police shall be determined by national laws or regulations. The principle governing the application to the members of the armed forces of these guarantees and the extent to which they shall apply to persons in this category shall equally be determined by national laws or regulations.

**Article 4****Droit à une rémunération équitable**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent :

- 1 à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ;
- 2 à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ;
- 3 à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;
- 4 à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi ;
- 5 à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

L'exercice de ces droits doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

**Article 5****Droit syndical**

En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale.

**Artikel 4****Das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt**

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf ein gerechtes Arbeitsentgelt zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. das Recht der Arbeitnehmer auf ein Arbeitsentgelt anzuerkennen, welches ausreicht, um ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern;
2. das Recht der Arbeitnehmer auf Zahlung erhöhter Lohnsätze für Überstundenarbeit anzuerkennen, vorbehaltlich von Ausnahmen in bestimmten Fällen;
3. das Recht männlicher und weiblicher Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit anzuerkennen;
4. das Recht aller Arbeitnehmer auf eine angemessene Kündigungsfrist im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzuerkennen;
5. Lohnabzüge nur unter den Bedingungen und in den Grenzen zuzulassen, die in innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehen oder durch Gesamtarbeitsvertrag oder Schiedsspruch bestimmt sind.

Die Ausübung dieser Rechte ist durch frei geschlossene Gesamtarbeitsverträge, durch gesetzliche Verfahren der Lohnfestsetzung oder auf jede andere, den Landesverhältnissen entsprechende Weise zu gewähren.

**Artikel 5****Das Vereinigungsrecht**

Um die Freiheit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gewährleisten oder zu fördern, örtliche, nationale oder internationale Organisationen zum Schutz ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu bilden und diesen Organisationen beizutreten, verpflichten sich die Vertragsparteien, diese Freiheit weder durch das innerstaatliche Recht noch durch dessen Anwendung zu beeinträchtigen. Inwieweit die in diesem Artikel vorgesehenen Garantien auf die Polizei Anwendung finden, bestimmt sich nach innerstaatlichem Recht. Das Prinzip und gegebenenfalls der Umfang der Anwendung dieser Garantien auf die Mitglieder der Streitkräfte bestimmen sich gleichfalls nach innerstaatlichem Recht.

**Article 6**  
**The right to**  
**bargain collectively**

With a view to ensuring the effective exercise of the right to bargain collectively, the Parties undertake:

- 1 to promote joint consultation between workers and employers;
- 2 to promote, where necessary and appropriate, machinery for voluntary negotiations between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements;
- 3 to promote the establishment and use of appropriate machinery for conciliation and voluntary arbitration for the settlement of labour disputes;

and recognise:

- 4 the right of workers and employers to collective action in cases of conflicts of interest, including the right to strike, subject to obligations that might arise out of collective agreements previously entered into.

**Article 7**  
**The right of children**  
**and young persons to protection**

With a view to ensuring the effective exercise of the right of children and young persons to protection, the Parties undertake:

- 1 to provide that the minimum age of admission to employment shall be 15 years, subject to exceptions for children employed in prescribed light work without harm to their health, morals or education;
- 2 to provide that the minimum age of admission to employment shall be 18 years with respect to prescribed occupations regarded as dangerous or unhealthy;
- 3 to provide that persons who are still subject to compulsory education shall not be employed in such work as would deprive them of the full benefit of their education;
- 4 to provide that the working hours of persons under 18 years of age shall be limited in accordance with the needs of their development, and particularly with their need for vocational training;
- 5 to recognise the right of young workers and apprentices to a fair wage or other appropriate allowances;
- 6 to provide that the time spent by young persons in vocational training during the normal working hours with

**Article 6**  
**Droit de**  
**négociation collective**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent :

- 1 à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ;
- 2 à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives ;
- 3 à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail ;

et reconnaissent :

- 4 le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.

**Article 7**  
**Droit des enfants**  
**et des adolescents à la protection**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties s'engagent :

- 1 à fixer à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi, des dérogations étant toutefois admises pour les enfants employés à des travaux légers déterminés qui ne risquent pas de porter atteinte à leur santé, à leur moralité ou à leur éducation ;
- 2 à fixer à 18 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi pour certaines occupations déterminées, considérées comme dangereuses ou insalubres ;
- 3 à interdire que les enfants encore soumis à l'instruction obligatoire soient employés à des travaux qui les privent du plein bénéfice de cette instruction ;
- 4 à limiter la durée du travail des travailleurs de moins de 18 ans pour qu'elle corresponde aux exigences de leur développement et, plus particulièrement, aux besoins de leur formation professionnelle ;
- 5 à reconnaître le droit de jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable ou à une allocation appropriée ;
- 6 à prévoir que les heures que les adolescents consacrent à la formation professionnelle pendant la durée nor-

**Artikel 6**  
**Das Recht auf**  
**Kollektivverhandlungen**

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. gemeinsame Beratungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu fördern;
2. Verfahren für freiwillige Verhandlungen zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberorganisationen einerseits und Arbeitnehmerorganisationen andererseits zu fördern, soweit dies notwendig und zweckmäßig ist, mit dem Ziel, die Beschäftigungsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge zu regeln;
3. die Einrichtung und die Benutzung geeigneter Vermittlungs- und freiwilliger Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zu fördern,

und anerkennen

4. das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Fall von Interessenkonflikten, vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen.

**Artikel 7**  
**Das Recht der Kinder**  
**und Jugendlichen auf Schutz**

Um die wirksame Ausübung des Rechts der Kinder und Jugendlichen auf Schutz zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. das Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung auf 15 Jahre festzusetzen, vorbehaltlich von Ausnahmen für Kinder, die mit bestimmten leichten Arbeiten beschäftigt werden, welche weder ihre Gesundheit noch ihre Moral noch ihre Erziehung gefährden;
2. das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung in bestimmten Berufen, die als gefährlich oder gesundheitsschädlich gelten, auf 18 Jahre festzusetzen;
3. die Beschäftigung Schulpflichtiger mit Arbeiten zu verbieten, die verhindern würden, dass sie aus ihrer Schulausbildung den vollen Nutzen ziehen;
4. die Arbeitszeit von Jugendlichen unter 18 Jahren entsprechend den Erfordernissen ihrer Entwicklung und insbesondere ihrer Berufsausbildung zu begrenzen;
5. das Recht der jugendlichen Arbeitnehmer und Lehrlinge auf ein gerechtes Arbeitsentgelt oder eine angemessene Beihilfe anzuerkennen;
6. vorzusehen, dass die Zeit, die Jugendliche während der normalen Arbeitszeit mit Zustimmung des Arbeitgebers für

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <p>the consent of the employer shall be treated as forming part of the working day;</p>   | <p>male du travail avec le consentement de l'employeur seront considérées comme comprises dans la journée de travail ;</p>  | <p>die Berufsausbildung verwenden, als Teil der täglichen Arbeitszeit gilt;</p>   |
| <p>7 to provide that employed persons of under 18 years of age shall be entitled to a minimum of four weeks' annual holiday with pay;</p>   | <p>7 à fixer à quatre semaines au minimum la durée des congés payés annuels des travailleurs de moins de 18 ans ;</p>   | <p>7. für Arbeitnehmer unter 18 Jahren die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs auf mindestens vier Wochen festzusetzen;</p>   |
| <p>8 to provide that persons under 18 years of age shall not be employed in night work with the exception of certain occupations provided for by national laws or regulations;</p>                          | <p>8 à interdire l'emploi des travailleurs de moins de 18 ans à des travaux de nuit, exception faite pour certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationale ;</p>                                     | <p>8. für Personen unter 18 Jahren Nachtarbeit zu verbieten, mit Ausnahme bestimmter, im innerstaatlichen Recht festgelegter Arbeiten;</p>  |
| <p>9 to provide that persons under 18 years of age employed in occupations prescribed by national laws or regulations shall be subject to regular medical control;</p>                                      | <p>9 à prévoir que les travailleurs de moins de 18 ans occupés dans certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationale doivent être soumis à un contrôle médical régulier ;</p>                        | <p>9. vorzusehen, dass Arbeitnehmer unter 18 Jahren, die in bestimmten, im innerstaatlichen Recht festgelegten Beschäftigungen tätig sind, einer regelmäßigen ärztlichen Überwachung unterliegen;</p>                                       |
| <p>10 to ensure special protection against physical and moral dangers to which children and young persons are exposed, and particularly against those resulting directly or indirectly from their work.</p> | <p>10 à assurer une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux auxquels les enfants et les adolescents sont exposés, et notamment contre ceux qui résultent d'une façon directe ou indirecte de leur travail.</p> | <p>10. einen besonderen Schutz gegen die körperlichen und sittlichen Gefahren sicherzustellen, denen Kinder und Jugendliche ausgesetzt sind, insbesondere gegen Gefahren, die sich unmittelbar oder mittelbar aus ihrer Arbeit ergeben.</p> |

#### Article 8

##### The right of employed women to protection of maternity

With a view to ensuring the effective exercise of the right of employed women to the protection of maternity, the Parties undertake:

- 1 to provide either by paid leave, by adequate social security benefits or by benefits from public funds for employed women to take leave before and after childbirth up to a total of at least fourteen weeks;
- 2 to consider it as unlawful for an employer to give a woman notice of dismissal during the period from the time she notifies her employer that she is pregnant until the end of her maternity leave, or to give her notice of dismissal at such a time that the notice would expire during such a period;
- 3 to provide that mothers who are nursing their infants shall be entitled to sufficient time off for this purpose;
- 4 to regulate the employment in night work of pregnant women, women who have recently given birth and women nursing their infants;
- 5 to prohibit the employment of pregnant women, women who have recently given birth or who are nursing their infants in underground mining and all other work which is unsuitable by reason of its dangerous, unhealthy or arduous nature and to take appropriate measures to protect the employment rights of these women.

#### Article 8

##### Droit des travailleuses à la protection de la maternité

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection de la maternité, les Parties s'engagent :

- 1 à assurer aux travailleuses, avant et après l'accouchement, un repos d'une durée totale de quatorze semaines au minimum, soit par un congé payé, soit par des prestations appropriées de sécurité sociale ou par des fonds publics ;
- 2 à considérer comme illégal pour un employeur de signifier son licenciement à une femme pendant la période comprise entre le moment où elle notifie sa grossesse à son employeur et la fin de son congé de maternité, ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant cette période ;
- 3 à assurer aux mères qui allaitent leurs enfants des pauses suffisantes à cette fin ;
- 4 à réglementer le travail de nuit des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leurs enfants ;
- 5 à interdire l'emploi des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leurs enfants à des travaux souterrains dans les mines et à tous autres travaux de caractère dangereux, insalubre ou pénible, et à prendre des mesures appropriées pour protéger les droits de ces femmes en matière d'emploi.

#### Artikel 8

##### Das Recht der Arbeitnehmerinnen auf Mutterschutz

Um die wirksame Ausübung des Rechts der Arbeitnehmerinnen auf Mutterschutz zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. sicherzustellen, dass Frauen vor und nach der Entbindung eine Arbeitsbefreiung von insgesamt mindestens 14 Wochen erhalten, und zwar entweder in Form eines bezahlten Urlaubs oder durch angemessene Leistungen der Sozialen Sicherheit oder aus sonstigen öffentlichen Mitteln;
2. es als ungesetzlich zu betrachten, dass ein Arbeitgeber einer Frau während der Zeit zwischen dem Zeitpunkt, in dem sie den Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft in Kenntnis setzt, und dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs oder so kündigt, dass die Kündigungsfrist während dieser Zeit abläuft;
3. sicherzustellen, dass Mütter, die ihre Kinder stillen, für diesen Zweck Anspruch auf ausreichende Arbeitsunterbrechungen haben;
4. die Nachtarbeit von Schwangeren, von Frauen kurz nach der Entbindung und von Frauen, die ihre Kinder stillen, zu regeln;
5. die Beschäftigung von Schwangeren, von Frauen kurz nach der Entbindung und von Frauen, die ihre Kinder stillen, mit Untertagearbeiten in Bergwerken und mit allen sonstigen Arbeiten von gefährlicher, gesundheitsschädlicher oder beschwerlicher Art zu untersagen und geeignete Maßnahmen zum Schutz der Rechte dieser Frauen im Bereich der Beschäftigung zu treffen.

**Article 9****The right to vocational guidance**

With a view to ensuring the effective exercise of the right to vocational guidance, the Parties undertake to provide or promote, as necessary, a service which will assist all persons, including the handicapped, to solve problems related to occupational choice and progress, with due regard to the individual's characteristics and their relation to occupational opportunity: this assistance should be available free of charge, both to young persons, including schoolchildren, and to adults.

**Article 9****Droit à l'orientation professionnelle**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'orientation professionnelle, les Parties s'engagent à procurer ou promouvoir, en tant que de besoin, un service qui aidera toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celles-ci et les possibilités du marché de l'emploi ; cette aide devra être fournie, gratuitement, tant aux jeunes, y compris les enfants d'âge scolaire, qu'aux adultes.

**Artikel 9****Das Recht auf Berufsberatung**

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Berufsberatung zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, einen Dienst einzurichten oder zu fördern – soweit dies notwendig ist –, der allen Personen, einschließlich der Menschen mit Behinderungen, hilft, die Probleme der Berufswahl oder des beruflichen Aufstiegs zu lösen, und zwar unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Eigenschaften und deren Beziehung zu den Beschäftigungsmöglichkeiten; diese Hilfe soll sowohl Jugendlichen einschließlich Kindern schulpflichtigen Alters als auch Erwachsenen unentgeltlich zur Verfügung stehen.

**Article 10****The right to vocational training**

With a view to ensuring the effective exercise of the right to vocational training, the Parties undertake:

- 1 to provide or promote, as necessary, the technical and vocational training of all persons, including the handicapped, in consultation with employers' and workers' organisations, and to grant facilities for access to higher technical and university education, based solely on individual aptitude;
- 2 to provide or promote a system of apprenticeship and other systematic arrangements for training young boys and girls in their various employments;
- 3 to provide or promote, as necessary:
  - a adequate and readily available training facilities for adult workers;
  - b special facilities for the retraining of adult workers needed as a result of technological development or new trends in employment;
- 4 to provide or promote, as necessary, special measures for the retraining and reintegration of the long-term unemployed;
- 5 to encourage the full utilisation of the facilities provided by appropriate measures such as:
  - a reducing or abolishing any fees or charges;
  - b granting financial assistance in appropriate cases;
  - c including in the normal working hours time spent on supplementary training taken by the worker, at the request of his employer, during em-

**Article 10****Droit à la formation professionnelle**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent :

- 1 à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle ;
- 2 à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois ;
- 3 à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin :
  - a des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes ;
  - b des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail ;
- 4 à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, des mesures particulières de recyclage et de réinsertion des chômeurs de longue durée ;
- 5 à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que :
  - a la réduction ou l'abolition de tous droits et charges ;
  - b l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés ;
  - c l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le tra-

**Artikel 10****Das Recht auf berufliche Bildung**

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf berufliche Bildung zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. die fachliche und berufliche Ausbildung aller Personen, einschließlich der Menschen mit Behinderungen, soweit es notwendig ist, zu gewährleisten oder zu fördern, und zwar in Beratung mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, sowie Möglichkeiten für den Zugang zu Technischen Hochschulen und Universitäten nach alleiniger Maßgabe der persönlichen Eignung zu schaffen;
2. ein System der Lehrlingsausbildung und andere Systeme der Ausbildung für junge Menschen beiderlei Geschlechts in ihren verschiedenen Berufstätigkeiten sicherzustellen oder zu fördern;
3. soweit notwendig, Folgendes sicherzustellen oder zu fördern:
  - a) geeignete und leicht zugängliche Ausbildungsmöglichkeiten für erwachsene Arbeitnehmer;
  - b) besondere Möglichkeiten für die Umschulung erwachsener Arbeitnehmer, die durch den technischen Fortschritt oder neue Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt erforderlich wird;
4. soweit notwendig, besondere Maßnahmen zur Umschulung und Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen sicherzustellen oder zu fördern;
5. zur vollen Ausnutzung der geschaffenen Möglichkeiten durch geeignete Maßnahmen anzuregen, zum Beispiel dadurch, dass
  - a) alle Gebühren und Kosten herabgesetzt oder abgeschafft werden;
  - b) in geeigneten Fällen finanzielle Hilfe gewährt wird;
  - c) die Zeiten, die der Arbeitnehmer während der Beschäftigung auf Verlangen seines Arbeitgebers für den Besuch von Fortbildungslehrgängen

ployment;

- d ensuring, through adequate supervision, in consultation with the employers' and workers' organisations, the efficiency of apprenticeship and other training arrangements for young workers, and the adequate protection of young workers generally.

vailleur à la demande de son employeur ;

- d la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et, d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs.

verwendet, auf die normale Arbeitszeit angerechnet werden;

- d) durch geeignete Überwachung die Wirksamkeit des Systems der Lehrlingsausbildung und jedes anderen Ausbildungssystems für jugendliche Arbeitnehmer sowie ganz allgemein deren ausreichender Schutz gewährleistet wird, und zwar in Beratung mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen.

#### Article 11

##### The right to protection of health

With a view to ensuring the effective exercise of the right to protection of health, the Parties undertake, either directly or in co-operation with public or private organisations, to take appropriate measures designed *inter alia*:

- 1 to remove as far as possible the causes of ill-health;
- 2 to provide advisory and educational facilities for the promotion of health and the encouragement of individual responsibility in matters of health;
- 3 to prevent as far as possible epidemic, endemic and other diseases, as well as accidents.

#### Article 12

##### The right to social security

With a view to ensuring the effective exercise of the right to social security, the Parties undertake:

- 1 to establish or maintain a system of social security;
- 2 to maintain the social security system at a satisfactory level at least equal to that necessary for the ratification of the European Code of Social Security;
- 3 to endeavour to raise progressively the system of social security to a higher level;
- 4 to take steps, by the conclusion of appropriate bilateral and multilateral agreements or by other means, and subject to the conditions laid down in such agreements, in order to ensure:
  - a equal treatment with their own nationals of the nationals of other Parties in respect of social security rights, including the retention of benefits arising out of social security legislation, whatever movements the persons protected may undertake between the territories of the

#### Article 11

##### Droit à la protection de la santé

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection de la santé, les Parties s'engagent à prendre, soit directement, soit en coopération avec les organisations publiques et privées, des mesures appropriées tendant notamment :

- 1 à éliminer, dans la mesure du possible, les causes d'une santé déficiente ;
- 2 à prévoir des services de consultation et d'éducation pour ce qui concerne l'amélioration de la santé et le développement du sens de la responsabilité individuelle en matière de santé ;
- 3 à prévenir, dans la mesure du possible, les maladies épidémiques, endémiques et autres, ainsi que les accidents.

#### Article 12

##### Droit à la sécurité sociale

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité sociale, les Parties s'engagent :

- 1 à établir ou à maintenir un régime de sécurité sociale ;
- 2 à maintenir le régime de sécurité sociale à un niveau satisfaisant, au moins égal à celui nécessaire pour la ratification du Code européen de sécurité sociale ;
- 3 à s'efforcer de porter progressivement le régime de sécurité sociale à un niveau plus haut ;
- 4 à prendre des mesures, par la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux appropriés ou par d'autres moyens, et sous réserve des conditions arrêtées dans ces accords, pour assurer :
  - a l'égalité de traitement entre les nationaux de chacune des Parties et les ressortissants des autres Parties en ce qui concerne les droits à la sécurité sociale, y compris la conservation des avantages accordés par les législations de sécurité sociale, quels que puissent être les déplace-

#### Artikel 11

##### Das Recht auf Schutz der Gesundheit

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Schutz der Gesundheit zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, entweder unmittelbar oder in Zusammenarbeit mit öffentlichen oder privaten Organisationen geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die unter anderem darauf abzielen,

1. so weit wie möglich die Ursachen von Gesundheitsschäden zu beseitigen;
2. Beratungs- und Schulungsmöglichkeiten zu schaffen zur Verbesserung der Gesundheit und zur Entwicklung des persönlichen Verantwortungsbewusstseins in Fragen der Gesundheit;
3. so weit wie möglich epidemischen, endemischen und anderen Krankheiten sowie Unfällen vorzubeugen.

#### Artikel 12

##### Das Recht auf Soziale Sicherheit

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Soziale Sicherheit zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. ein System der Sozialen Sicherheit einzuführen oder beizubehalten;
2. das System der Sozialen Sicherheit auf einem befriedigenden Stand zu halten, der zumindest dem entspricht, der für die Ratifikation der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit erforderlich ist;
3. sich zu bemühen, das System der Sozialen Sicherheit fortschreitend auf einen höheren Stand zu bringen;
4. durch den Abschluss geeigneter zweier- oder mehrseitiger Übereinkünfte oder durch andere Mittel und nach Maßgabe der in diesen Übereinkünften niedergelegten Bedingungen Maßnahmen zu ergreifen, die Folgendes gewährleisten:
  - a) die Gleichbehandlung der Staatsangehörigen anderer Vertragsparteien mit ihren eigenen Staatsangehörigen hinsichtlich der Ansprüche aus der Sozialen Sicherheit einschließlich der Wahrung der nach den Rechtsvorschriften der Sozialen Sicherheit erwachsenen Leistungsansprüche,



Parties;

ments que les personnes protégées pourraient effectuer entre les territoires des Parties ;

gleichviel wo die geschützten Personen innerhalb der Hoheitsgebiete der Vertragsparteien ihren Aufenthalt nehmen;

- b) the granting, maintenance and resumption of social security rights by such means as the accumulation of insurance or employment periods completed under the legislation of each of the Parties.

- b) l'octroi, le maintien et le rétablissement des droits à la sécurité sociale par des moyens tels que la totalisation des périodes d'assurance ou d'emploi accomplies conformément à la législation de chacune des Parties.

- b) die Gewährung, die Erhaltung und das Wiederaufleben von Ansprüchen aus der Sozialen Sicherheit, beispielsweise durch die Zusammenrechnung von Versicherungs- und Beschäftigungszeiten, die nach den Rechtsvorschriften jeder der Vertragsparteien zurückgelegt wurden.

#### Article 13

##### The right to social and medical assistance

With a view to ensuring the effective exercise of the right to social and medical assistance, the Parties undertake:

- 1 to ensure that any person who is without adequate resources and who is unable to secure such resources either by his own efforts or from other sources, in particular by benefits under a social security scheme, be granted adequate assistance, and, in case of sickness, the care necessitated by his condition;
- 2 to ensure that persons receiving such assistance shall not, for that reason, suffer from a diminution of their political or social rights;
- 3 to provide that everyone may receive by appropriate public or private services such advice and personal help as may be required to prevent, to remove, or to alleviate personal or family want;
- 4 to apply the provisions referred to in paragraphs 1, 2 and 3 of this article on an equal footing with their nationals to nationals of other Parties lawfully within their territories, in accordance with their obligations under the European Convention on Social and Medical Assistance, signed at Paris on 11 December 1953.

#### Article 14

##### The right to benefit from social welfare services

With a view to ensuring the effective exercise of the right to benefit from social welfare services, the Parties undertake:

- 1 to promote or provide services which, by using methods of social work, would contribute to the welfare and development of both individuals and groups in the community, and to their adjustment to the social environment;

#### Article 13

##### Droit à l'assistance sociale et médicale

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'assistance sociale et médicale, les Parties s'engagent :

- 1 à veiller à ce que toute personne qui ne dispose pas de ressources suffisantes et qui n'est pas en mesure de se procurer celles-ci par ses propres moyens ou de les recevoir d'une autre source, notamment par des prestations résultant d'un régime de sécurité sociale, puisse obtenir une assistance appropriée et, en cas de maladie, les soins nécessités par son état ;
- 2 à veiller à ce que les personnes bénéficiant d'une telle assistance ne souffrent pas, pour cette raison, d'une diminution de leurs droits politiques ou sociaux ;
- 3 à prévoir que chacun puisse obtenir, par des services compétents de caractère public ou privé, tous conseils et toute aide personnelle nécessaires pour prévenir, abolir ou alléger l'état de besoin d'ordre personnel et d'ordre familial ;
- 4 à appliquer les dispositions visées aux paragraphes 1, 2 et 3 du présent article, sur un pied d'égalité avec leurs nationaux, aux ressortissants des autres Parties se trouvant légalement sur leur territoire, conformément aux obligations qu'elles assument en vertu de la Convention européenne d'assistance sociale et médicale, signée à Paris le 11 décembre 1953.

#### Article 14

##### Droit au bénéfice des services sociaux

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à bénéficier des services sociaux, les Parties s'engagent :

- 1 à encourager ou organiser les services utilisant les méthodes propres au service social et qui contribuent au bien-être et au développement des individus et des groupes dans la communauté ainsi qu'à leur adaptation au milieu social ;

#### Artikel 13

##### Das Recht auf Fürsorge

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Fürsorge zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. sicherzustellen, dass jedem, der nicht über ausreichende Mittel verfügt und sich diese auch nicht selbst oder von anderen, insbesondere durch Leistungen aus einem System der Sozialen Sicherheit, verschaffen kann, ausreichende Unterstützung und im Fall der Erkrankung die Betreuung, die seine Lage erfordert, gewährt werden;
2. sicherzustellen, dass Personen, die diese Fürsorge in Anspruch nehmen, nicht in ihren politischen oder sozialen Rechten beeinträchtigt werden;
3. dafür zu sorgen, dass jedermann durch zweckentsprechende öffentliche oder private Einrichtungen die zur Verhütung, Behebung oder Milderung einer persönlichen oder familiären Notlage erforderliche Beratung und persönliche Hilfe erhalten kann;
4. die unter den Nummern 1, 2 und 3 genannten Bestimmungen auf die rechtmäßig in ihrem Hoheitsgebiet befindlichen Staatsangehörigen der anderen Vertragsparteien anzuwenden, und zwar auf der Grundlage der Gleichbehandlung und in Übereinstimmung mit den Verpflichtungen aus dem am 11. Dezember 1953 zu Paris unterzeichneten Europäischen Fürsorgeabkommen.

#### Artikel 14

##### Das Recht auf Inanspruchnahme sozialer Dienste

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Inanspruchnahme sozialer Dienste zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. Dienste zu fördern oder zu schaffen, die unter Anwendung der Methoden der Sozialarbeit zum Wohlbefinden und zur Entfaltung des Einzelnen und der Gruppen innerhalb der Gemeinschaft sowie zu ihrer Anpassung an das soziale Umfeld beitragen;

- 2 to encourage the participation of individuals and voluntary or other organisations in the establishment and maintenance of such services.

#### Article 15

##### **The right of persons with disabilities to independence, social integration and participation in the life of the community**

With a view to ensuring to persons with disabilities, irrespective of age and the nature and origin of their disabilities, the effective exercise of the right to independence, social integration and participation in the life of the community, the Parties undertake, in particular:

- 1 to take the necessary measures to provide persons with disabilities with guidance, education and vocational training in the framework of general schemes wherever possible or, where this is not possible, through specialised bodies, public or private;
- 2 to promote their access to employment through all measures tending to encourage employers to hire and keep in employment persons with disabilities in the ordinary working environment and to adjust the working conditions to the needs of the disabled or, where this is not possible by reason of the disability, by arranging for or creating sheltered employment according to the level of disability. In certain cases, such measures may require recourse to specialised placement and support services;
- 3 to promote their full social integration and participation in the life of the community in particular through measures, including technical aids, aiming to overcome barriers to communication and mobility and enabling access to transport, housing, cultural activities and leisure.

#### Article 16

##### **The right of the family to social, legal and economic protection**

With a view to ensuring the necessary conditions for the full development of the family, which is a fundamental unit of society, the Parties undertake to promote the economic, legal and social protection of family life by such means as social and family benefits, fiscal arrangements, provision of family housing, benefits for the newly married and other appropriate means.

- 2 à encourager la participation des individus et des organisations bénévoles ou autres à la création ou au maintien de ces services.

#### Article 15

##### **Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté**

En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment :

- 1 à prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées ;
- 2 à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement ;
- 3 à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs.

#### Article 16

##### **Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique**

En vue de réaliser les conditions de vie indispensables au plein épanouissement de la famille, cellule fondamentale de la société, les Parties s'engagent à promouvoir la protection économique, juridique et sociale de la vie de famille, notamment par le moyen de prestations sociales et familiales, de dispositions fiscales, d'encouragement à la construction de logements adaptés aux besoins des familles, d'aide aux jeunes foyers, ou de toutes autres mesures appropriées.

2. bei der Bildung und Durchführung dieser Dienste Einzelpersonen und freie oder andere Organisationen zur Beteiligung anzuregen.

#### Artikel 15

##### **Das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Eigenständigkeit, soziale Eingliederung und Teilhabe am Leben der Gemeinschaft**

Um Menschen mit Behinderungen ungeachtet ihres Alters und der Art und Ursache ihrer Behinderung die wirksame Ausübung des Rechts auf Eigenständigkeit, soziale Eingliederung und Teilhabe am Leben der Gemeinschaft zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien insbesondere,

1. die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um für Menschen mit Behinderungen Beratung, schulische und berufliche Bildung so weit wie möglich im Rahmen des allgemeinen Systems oder, sofern dies nicht möglich ist, durch öffentliche oder private Sondereinrichtungen bereitzustellen;
2. ihren Zugang zur Beschäftigung durch alle Maßnahmen zu fördern, mit denen ein Anreiz für Arbeitgeber geschaffen werden kann, Menschen mit Behinderungen in der normalen Arbeitsumwelt einzustellen und weiter zu beschäftigen und die Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse dieser Menschen anzupassen, oder, wenn dies aufgrund der Behinderung nicht möglich ist, durch Gestaltung oder Schaffung von geschützten Arbeitsplätzen entsprechend dem Grad der Beeinträchtigung. Diese Maßnahmen können gegebenenfalls den Rückgriff auf besondere Arbeitsvermittlungs- und Betreuungsdienste rechtfertigen;
3. ihre vollständige soziale Eingliederung und volle Teilhabe am Leben der Gemeinschaft zu fördern, insbesondere durch Maßnahmen, einschließlich technischer Hilfen, die darauf gerichtet sind, Kommunikations- und Mobilitätshindernisse zu überwinden und ihnen den Zugang zu Beförderungsmitteln, Wohnraum, Freizeitmöglichkeiten und kulturellen Aktivitäten zu ermöglichen.

#### Artikel 16

##### **Das Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz**

Um die erforderlichen Voraussetzungen für die Entfaltung der Familie als einer Grundeinheit der Gesellschaft zu schaffen, verpflichten sich die Vertragsparteien, den wirtschaftlichen, gesetzlichen und sozialen Schutz des Familienlebens zu fördern, insbesondere durch Sozial- und Familienleistungen, steuerliche Maßnahmen, Förderung des Baus familiengerechter Wohnungen, Hilfen für junge Eheleute und andere geeignete Mittel jeglicher Art.

**Article 17****The right of children and young persons to social, legal and economic protection**

With a view to ensuring the effective exercise of the right of children and young persons to grow up in an environment which encourages the full development of their personality and of their physical and mental capacities, the Parties undertake, either directly or in co-operation with public and private organisations, to take all appropriate and necessary measures designed:

- 1 a to ensure that children and young persons, taking account of the rights and duties of their parents, have the care, the assistance, the education and the training they need, in particular by providing for the establishment or maintenance of institutions and services sufficient and adequate for this purpose;
- b to protect children and young persons against negligence, violence or exploitation;
- c to provide protection and special aid from the state for children and young persons temporarily or definitively deprived of their family's support;
- 2 to provide to children and young persons a free primary and secondary education as well as to encourage regular attendance at schools.

**Article 17****Droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique**

En vue d'assurer aux enfants et aux adolescents l'exercice effectif du droit de grandir dans un milieu favorable à l'épanouissement de leur personnalité et au développement de leurs aptitudes physiques et mentales, les Parties s'engagent à prendre, soit directement, soit en coopération avec les organisations publiques ou privées, toutes les mesures nécessaires et appropriées tendant :

- 1 a à assurer aux enfants et aux adolescents, compte tenu des droits et des devoirs des parents, les soins, l'assistance, l'éducation et la formation dont ils ont besoin, notamment en prévoyant la création ou le maintien d'institutions ou de services adéquats et suffisants à cette fin ;
- b à protéger les enfants et les adolescents contre la négligence, la violence ou l'exploitation ;
- c à assurer une protection et une aide spéciale de l'Etat vis-à-vis de l'enfant ou de l'adolescent temporairement ou définitivement privé de son soutien familial ;
- 2 à assurer aux enfants et aux adolescents un enseignement primaire et secondaire gratuit, ainsi qu'à favoriser la régularité de la fréquentation scolaire.

**Artikel 17****Das Recht der Kinder und Jugendlichen auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz**

Um Kindern und Jugendlichen die wirksame Ausübung des Rechts zu gewährleisten, in einem für die Entfaltung ihrer Persönlichkeit und für die Entwicklung ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten günstigen Umfeld aufzuwachsen, verpflichten sich die Vertragsparteien, unmittelbar oder in Zusammenarbeit mit öffentlichen oder privaten Organisationen alle notwendigen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, die darauf gerichtet sind,

1. a) Kindern und Jugendlichen unter Berücksichtigung der Rechte und Pflichten ihrer Eltern die Betreuung, Unterstützung, Erziehung und Ausbildung zu gewährleisten, deren sie bedürfen, insbesondere dadurch, dass für diesen Zweck angemessene und ausreichende Einrichtungen und Dienste geschaffen oder unterhalten werden;
- b) Kinder und Jugendliche gegen Vernachlässigung, Gewalt und Ausbeutung zu schützen;
- c) Kindern und Jugendlichen, denen vorübergehend oder endgültig die Unterstützung durch die Familie fehlt, den Schutz und die besondere Hilfe des Staates zu gewährleisten;
2. Kindern und Jugendlichen eine unentgeltliche Schulbildung in der Primar- und Sekundarstufe zu gewährleisten sowie den regelmäßigen Schulbesuch zu fördern.

**Article 18****The right to engage in a gainful occupation in the territory of other Parties**

With a view to ensuring the effective exercise of the right to engage in a gainful occupation in the territory of any other Party, the Parties undertake:

- 1 to apply existing regulations in a spirit of liberality;
  - 2 to simplify existing formalities and to reduce or abolish chancery dues and other charges payable by foreign workers or their employers;
  - 3 to liberalise, individually or collectively, regulations governing the employment of foreign workers;
- and recognise:
- 4 the right of their nationals to leave the country to engage in a gainful occupation in the territories of the other Parties.

**Article 18****Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent :

- 1 à appliquer les règlements existants dans un esprit libéral ;
  - 2 à simplifier les formalités en vigueur et à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs ;
  - 3 à assouplir, individuellement ou collectivement, les réglementations régissant l'emploi des travailleurs étrangers ;
- et reconnaissent :
- 4 le droit de sortie de leurs nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties.

**Artikel 18****Das Recht auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Vertragsparteien**

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Hoheitsgebiet jeder anderen Vertragspartei zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. bestehende Vorschriften großzügig anzuwenden;
  2. bestehende Formvorschriften zu vereinfachen und Verwaltungsgebühren und andere von ausländischen Arbeitnehmern oder ihren Arbeitgebern zu entrichtende Abgaben herabzusetzen oder abzuschaffen;
  3. die Vorschriften über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer einzeln oder gemeinschaftlich zu liberalisieren,
- und anerkennen
4. das Recht ihrer Staatsangehörigen, das Land zu verlassen, um im Hoheitsgebiet anderer Vertragsparteien eine Erwerbstätigkeit auszuüben.

**Article 19****The right of migrant workers and their families to protection and assistance**

With a view to ensuring the effective exercise of the right of migrant workers and their families to protection and assistance in the territory of any other Party, the Parties undertake:

- 1 to maintain or to satisfy themselves that there are maintained adequate and free services to assist such workers, particularly in obtaining accurate information, and to take all appropriate steps, so far as national laws and regulations permit, against misleading propaganda relating to emigration and immigration;
- 2 to adopt appropriate measures within their own jurisdiction to facilitate the departure, journey and reception of such workers and their families, and to provide, within their own jurisdiction, appropriate services for health, medical attention and good hygienic conditions during the journey;
- 3 to promote co-operation, as appropriate, between social services, public and private, in emigration and immigration countries;
- 4 to secure for such workers lawfully within their territories, insofar as such matters are regulated by law or regulations or are subject to the control of administrative authorities, treatment not less favourable than that of their own nationals in respect of the following matters:
  - a remuneration and other employment and working conditions;
  - b membership of trade unions and enjoyment of the benefits of collective bargaining;
  - c accommodation;
- 5 to secure for such workers lawfully within their territories treatment not less favourable than that of their own nationals with regard to employment taxes, dues or contributions payable in respect of employed persons;
- 6 to facilitate as far as possible the reunion of the family of a foreign worker permitted to establish himself in the territory;

**Article 19****Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent :

- 1 à maintenir ou à s'assurer qu'il existe des services gratuits appropriés chargés d'aider ces travailleurs et, notamment, de leur fournir des informations exactes, et à prendre toutes mesures utiles, pour autant que la législation et la réglementation nationales le permettent, contre toute propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration ;
- 2 à adopter, dans les limites de leur juridiction, des mesures appropriées pour faciliter le départ, le voyage et l'accueil de ces travailleurs et de leurs familles, et à leur assurer, dans les limites de leur juridiction, pendant le voyage, les services sanitaires et médicaux nécessaires, ainsi que de bonnes conditions d'hygiène ;
- 3 à promouvoir la collaboration, suivant les cas, entre les services sociaux, publics ou privés, des pays d'émigration et d'immigration ;
- 4 à garantir à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire, pour autant que ces matières sont régies par la législation ou la réglementation ou sont soumises au contrôle des autorités administratives, un traitement non moins favorable qu'à leurs nationaux en ce qui concerne les matières suivantes :
  - a la rémunération et les autres conditions d'emploi et de travail ;
  - b l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives ;
  - c le logement ;
- 5 à assurer à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire un traitement non moins favorable qu'à leurs propres nationaux en ce qui concerne les impôts, taxes et contributions afférents au travail, perçus au titre du travailleur ;
- 6 à faciliter autant que possible le regroupement de la famille du travailleur migrant autorisé à s'établir lui-même sur le territoire ;

**Artikel 19****Das Recht der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien auf Schutz und Beistand**

Um die wirksame Ausübung des Rechts der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien auf Schutz und Beistand im Hoheitsgebiet jeder anderen Vertragspartei zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. geeignete Stellen zu unterhalten oder sich zu vergewissern, dass solche Stellen bestehen, die diese Arbeitnehmer unentgeltlich betreuen, insbesondere durch Erteilung genauer Auskünfte, sowie im Rahmen des innerstaatlichen Rechts geeignete Maßnahmen gegen irreführende Werbung zur Auswanderung und Einwanderung zu treffen;
2. in den Grenzen ihrer Zuständigkeit geeignete Maßnahmen zur Erleichterung der Abreise, der Reise und der Aufnahme dieser Arbeitnehmer und ihrer Familien zu treffen und ihnen in den Grenzen ihrer Zuständigkeit während der Reise notwendige Gesundheitsdienste, ärztliche Betreuung und gute hygienische Bedingungen zu verschaffen;
3. soweit erforderlich, die Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen und den privaten sozialen Diensten der Auswanderungs- und der Einwanderungsländer zu fördern;
4. sicherzustellen, dass diese Arbeitnehmer, soweit sie sich rechtmäßig in ihrem Hoheitsgebiet befinden, nicht weniger günstig behandelt werden als ihre eigenen Staatsangehörigen in Bezug auf die folgenden Gegenstände, soweit diese durch Rechtsvorschriften geregelt oder der Überwachung durch die Verwaltungsbehörden unterstellt sind;
  - a) das Arbeitsentgelt und andere Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen;
  - b) den Beitritt zu gewerkschaftlichen Organisationen und den Genuss der durch Gesamtarbeitsverträge gebotenen Vorteile;
  - c) die Unterkunft;
5. sicherzustellen, dass diese Arbeitnehmer, soweit sie sich rechtmäßig in ihrem Hoheitsgebiet befinden, nicht weniger günstig behandelt werden als ihre eigenen Staatsangehörigen in Bezug auf die Steuern, Abgaben und Beiträge, die für den Arbeitnehmer aufgrund der Beschäftigung zu zahlen sind;
6. soweit möglich, die Zusammenführung eines zur Niederlassung im Hoheitsgebiet berechtigten Wanderarbeitnehmers mit seiner Familie zu erleichtern;

- |  |   |   |
|--|---|---|
| 7 to secure for such workers lawfully within their territories treatment not less favourable than that of their own nationals in respect of legal proceedings relating to matters referred to in this article; | 7 à assurer à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire un traitement non moins favorable qu'à leurs nationaux pour les actions en justice concernant les questions mentionnées dans le présent article ; | 7. sicherzustellen, dass diese Arbeitnehmer, soweit sie sich rechtmäßig in ihrem Hoheitsgebiet befinden, nicht weniger günstig behandelt werden als ihre eigenen Staatsangehörigen in Bezug auf die Möglichkeit, hinsichtlich der in diesem Artikel behandelten Angelegenheiten den Rechtsweg zu beschreiten; |
| 8 to secure that such workers lawfully residing within their territories are not expelled unless they endanger national security or offend against public interest or morality;                                | 8 à garantir à ces travailleurs résidant régulièrement sur leur territoire qu'ils ne pourront être expulsés que s'ils menacent la sécurité de l'Etat ou contreviennent à l'ordre public ou aux bonnes mœurs ;               | 8. sicherzustellen, dass diese Arbeitnehmer, soweit sie in ihrem Hoheitsgebiet ihren rechtmäßigen gewöhnlichen Aufenthalt haben, nur ausgewiesen werden können, wenn sie die Sicherheit des Staates gefährden oder gegen die öffentliche Sicherheit und Ordnung oder die Sittlichkeit verstoßen;              |
| 9 to permit, within legal limits, the transfer of such parts of the earnings and savings of such workers as they may desire;   | 9 à permettre, dans le cadre des limites fixées par la législation, le transfert de toute partie des gains et des économies des travailleurs migrants que ceux-ci désirent transférer ;                                     | 9. innerhalb der gesetzlichen Grenzen die Überweisung der Teile des Verdienstes und der Ersparnisse zuzulassen, die diese Arbeitnehmer zu überweisen wünschen;  |
| 10 to extend the protection and assistance provided for in this article to self-employed migrants insofar as such measures apply;  | 10 à étendre la protection et l'assistance prévues par le présent article aux travailleurs migrants travaillant pour leur propre compte, pour autant que les mesures en question sont applicables à cette catégorie ;       | 10. den in diesem Artikel vorgesehenen Schutz und Beistand auf die aus- oder einwandernden selbständig Erwerbstätigen zu erstrecken, soweit solche Maßnahmen auf diesen Personenkreis anwendbar sind;   |
| 11 to promote and facilitate the teaching of the national language of the receiving state or, if there are several, one of these languages, to migrant workers and members of their families;                  | 11 à favoriser et à faciliter l'enseignement de la langue nationale de l'Etat d'accueil ou, s'il y en a plusieurs, de l'une d'entre elles aux travailleurs migrants et aux membres de leurs familles ;                      | 11. für Wanderarbeitnehmer und ihre Familienangehörigen den Unterricht zum Erlernen der oder, sollte es mehrere geben, einer Landessprache des Aufnahme staats zu fördern und zu erleichtern;   |
| 12 to promote and facilitate, as far as practicable, the teaching of the migrant worker's mother tongue to the children of the migrant worker.   | 12 à favoriser et à faciliter, dans la mesure du possible, l'enseignement de la langue maternelle du travailleur migrant à ses enfants.   | 12. soweit durchführbar, den Unterricht zum Erlernen der Muttersprache des Wanderarbeitnehmers für dessen Kinder zu fördern und zu erleichtern.   |

**Article 20**

**The right to  
equal opportunities and equal  
treatment in matters of employment  
and occupation without discrimination  
on the grounds of sex**

With a view to ensuring the effective exercise of the right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex, the Parties undertake to recognise that right and to take appropriate measures to ensure or promote its application in the following fields:

- a access to employment, protection against dismissal and occupational reintegration;
- b vocational guidance, training, retraining and rehabilitation;
- c terms of employment and working conditions, including remuneration;
- d career development, including promotion.

**Article 20**

**Droit à  
l'égalité de chances et de  
traitement en matière d'emploi  
et de profession, sans discrimination  
fondée sur le sexe**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :

- a accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle ;
- b orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle ;
- c conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ;
- d déroulement de la carrière, y compris la promotion.

**Artikel 20**

**Das Recht auf  
Chancengleichheit und  
Gleichbehandlung in Beschäftigung  
und Beruf ohne Diskriminierung  
aufgrund des Geschlechts**

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, dieses Recht anzuerkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um dessen Anwendung in den folgenden Bereichen zu gewährleisten oder zu fördern:

- a) Zugang zur Beschäftigung, Kündigungsschutz und berufliche Wiedereingliederung;
- b) Berufsberatung und berufliche Ausbildung, Umschulung und berufliche Rehabilitation;
- c) Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts;
- d) beruflicher Werdegang, einschließlich des beruflichen Aufstiegs.

**Article 21****The right to information and consultation**

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to be informed and consulted within the undertaking, the Parties undertake to adopt or encourage measures enabling workers or their representatives, in accordance with national legislation and practice:

- a to be informed regularly or at the appropriate time and in a comprehensible way about the economic and financial situation of the undertaking employing them, on the understanding that the disclosure of certain information which could be prejudicial to the undertaking may be refused or subject to confidentiality; and
- b to be consulted in good time on proposed decisions which could substantially affect the interests of workers, particularly on those decisions which could have an important impact on the employment situation in the undertaking.

**Article 22****The right to take part in the determination and improvement of the working conditions and working environment**

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to take part in the determination and improvement of the working conditions and working environment in the undertaking, the Parties undertake to adopt or encourage measures enabling workers or their representatives, in accordance with national legislation and practice, to contribute:

- a to the determination and the improvement of the working conditions, work organisation and working environment;
- b to the protection of health and safety within the undertaking;
- c to the organisation of social and socio-cultural services and facilities within the undertaking;
- d to the supervision of the observance of regulations on these matters.

**Article 23****The right of elderly persons to social protection**

With a view to ensuring the effective exercise of the right of elderly persons to social protection, the Parties undertake to adopt or encourage, either directly or in co-operation with public or private organisations, appropriate measures designed in particular:

**Article 21****Droit à l'information et à la consultation**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et la pratique nationales :

- a d'être informés régulièrement ou en temps opportun et d'une manière compréhensible de la situation économique et financière de l'entreprise qui les emploie, étant entendu que la divulgation de certaines informations pouvant porter préjudice à l'entreprise pourra être refusée ou qu'il pourra être exigé que celles-ci soient tenues confidentielles ; et
- b d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

**Article 22****Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et à la pratique nationales, de contribuer :

- a à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail ;
- b à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise ;
- c à l'organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels de l'entreprise ;
- d au contrôle du respect de la réglementation en ces matières.

**Article 23****Droit des personnes âgées à une protection sociale**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes âgées à une protection sociale, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir, soit directement soit en coopération avec les organisations publiques ou privées, des mesures appropriées tendant notamment :

**Artikel 21****Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung**

Um die wirksame Ausübung des Rechts der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung im Unternehmen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Maßnahmen zu ergreifen oder zu fördern, die den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern die Möglichkeit geben,

- a) regelmäßig oder zu gegebener Zeit in einer verständlichen Weise über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des sie beschäftigenden Unternehmens unterrichtet zu werden, mit der Maßgabe, dass die Erteilung bestimmter Auskünfte, die für das Unternehmen nachteilig sein könnte, verweigert oder der Pflicht zur vertraulichen Behandlung unterworfen werden kann, und
- b) rechtzeitig zu beabsichtigten Entscheidungen gehört zu werden, welche die Interessen der Arbeitnehmer erheblich berühren könnten, insbesondere zu Entscheidungen, die wesentliche Auswirkungen auf die Beschäftigungslage im Unternehmen haben könnten.

**Artikel 22****Das Recht auf Beteiligung an der Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt**

Um die wirksame Ausübung des Rechts der Arbeitnehmer auf Beteiligung an der Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt im Unternehmen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Maßnahmen zu ergreifen oder zu fördern, die es den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern ermöglichen, einen Beitrag zu leisten

- a) zur Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumwelt;
- b) zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit im Unternehmen;
- c) zur Schaffung sozialer und soziokultureller Dienste und Einrichtungen des Unternehmens;
- d) zur Überwachung der Einhaltung der einschlägigen Vorschriften.

**Artikel 23****Das Recht älterer Menschen auf sozialen Schutz**

Um die wirksame Ausübung des Rechts älterer Menschen auf sozialen Schutz zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, unmittelbar oder in Zusammenarbeit mit öffentlichen oder privaten Organisationen geeignete Maßnahmen zu ergreifen oder zu fördern, die insbesondere

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- to enable elderly persons to remain full members of society for as long as possible, by means of:           <ul style="list-style-type: none"> <li>a adequate resources enabling them to lead a decent life and play an active part in public, social and cultural life;</li> <li>b provision of information about services and facilities available for elderly persons and their opportunities to make use of them;</li> </ul> </li> <li>- to enable elderly persons to choose their life-style freely and to lead independent lives in their familiar surroundings for as long as they wish and are able, by means of:           <ul style="list-style-type: none"> <li>a provision of housing suited to their needs and their state of health or of adequate support for adapting their housing;</li> <li>b the health care and the services necessitated by their state;</li> </ul> </li> <li>- to guarantee elderly persons living in institutions appropriate support, while respecting their privacy, and participation in decisions concerning living conditions in the institution.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- à permettre aux personnes âgées de demeurer le plus longtemps possible des membres à part entière de la société, moyennant :           <ul style="list-style-type: none"> <li>a des ressources suffisantes pour leur permettre de mener une existence décente et de participer activement à la vie publique, sociale et culturelle ;</li> <li>b la diffusion des informations concernant les services et les facilités existant en faveur des personnes âgées et les possibilités pour celles-ci d'y recourir ;</li> </ul> </li> <li>- à permettre aux personnes âgées de choisir librement leur mode de vie et de mener une existence indépendante dans leur environnement habituel aussi longtemps qu'elles le souhaitent et que cela est possible, moyennant :           <ul style="list-style-type: none"> <li>a la mise à disposition de logements appropriés à leurs besoins et à leur état de santé ou d'aides adéquates en vue de l'aménagement du logement ;</li> <li>b les soins de santé et les services que nécessiterait leur état ;</li> </ul> </li> <li>- à garantir aux personnes âgées vivant en institution l'assistance appropriée, dans le respect de la vie privée, et la participation à la détermination des conditions de vie dans l'institution.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- älteren Menschen die Möglichkeit geben sollen, so lange wie möglich vollwertige Mitglieder der Gesellschaft zu bleiben, und zwar durch           <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ausreichende Mittel, die es ihnen ermöglichen, ein menschenwürdiges Leben zu führen und aktiv am öffentlichen, sozialen und kulturellen Leben teilzunehmen;</li> <li>b) die Bereitstellung von Informationen über Dienste und Einrichtungen für ältere Menschen und über ihre Möglichkeiten, diese in Anspruch zu nehmen;</li> </ul> </li> <li>- älteren Menschen die Möglichkeit geben sollen, ihre Lebensweise frei zu wählen und in ihrer gewohnten Umgebung, solange sie dies wollen und können, ein eigenständiges Leben zu führen, und zwar durch           <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die Bereitstellung von ihren Bedürfnissen und ihrem Gesundheitszustand entsprechenden Wohnungen oder von angemessenen Hilfen zur Anpassung der Wohnungen;</li> <li>b) die gesundheitliche Versorgung und die Dienste, die aufgrund ihres Zustands erforderlich sind;</li> </ul> </li> <li>- älteren Menschen, die in Heimen leben, angemessene Unterstützung unter Achtung ihres Privatlebens sowie die Beteiligung an der Festlegung der Lebensbedingungen im Heim gewährleisten sollen.</li> </ul> |
|---|---|--|

**Article 24****The right to protection in cases of termination of employment**

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to protection in cases of termination of employment, the Parties undertake to recognise:

- a the right of all workers not to have their employment terminated without valid reasons for such termination connected with their capacity or conduct or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service;
- b the right of workers whose employment is terminated without a valid reason to adequate compensation or other appropriate relief.

To this end the Parties undertake to ensure that a worker who considers that his employment has been terminated without a valid reason shall have the right to appeal to an impartial body.

**Article 25****The right of workers to the protection of their claims in the event of the insolvency of their employer**

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to the protection of their claims in the event of the

**Article 24****Droit à la protection en cas de licenciement**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- b le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

**Article 25****Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur em-

**Artikel 24****Das Recht auf Schutz bei Kündigung**

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Schutz bei Kündigung zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

- a) das Recht der Arbeitnehmer, nicht ohne einen triftigen Grund gekündigt zu werden, der mit ihrer Fähigkeit oder ihrem Verhalten zusammenhängt oder auf den Erfordernissen der Tätigkeit des Unternehmens, des Betriebs oder des Dienstes beruht;
- b) das Recht der ohne triftigen Grund gekündigten Arbeitnehmer auf eine angemessene Entschädigung oder einen anderen zweckmäßigen Ausgleich anzuerkennen.

Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsparteien sicherzustellen, dass ein Arbeitnehmer, der der Auffassung ist, dass seine Kündigung ohne triftigen Grund erfolgte, das Recht hat, diese bei einer unparteiischen Stelle anzufechten.

**Artikel 25****Das Recht der Arbeitnehmer auf Schutz ihrer Forderungen bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers**

Um die wirksame Ausübung des Rechts der Arbeitnehmer auf Schutz ihrer Forderungen bei Zahlungsunfähigkeit ihres Ar-

insolvency of their employer, the Parties undertake to provide that workers' claims arising from contracts of employment or employment relationships be guaranteed by a guarantee institution or by any other effective form of protection.

**Article 26**  
**The right to**  
**dignity at work**

With a view to ensuring the effective exercise of the right of all workers to protection of their dignity at work, the Parties undertake, in consultation with employers' and workers' organisations:

- 1 to promote awareness, information and prevention of sexual harassment in the workplace or in relation to work and to take all appropriate measures to protect workers from such conduct;
- 2 to promote awareness, information and prevention of recurrent reprehensible or distinctly negative and offensive actions directed against individual workers in the workplace or in relation to work and to take all appropriate measures to protect workers from such conduct.

**Article 27**  
**The right of workers**  
**with family responsibilities**  
**to equal opportunities and**  
**equal treatment**

With a view to ensuring the exercise of the right to equality of opportunity and treatment for men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, the Parties undertake:

- 1 to take appropriate measures:
  - a to enable workers with family responsibilities to enter and remain in employment, as well as to re-enter employment after an absence due to those responsibilities, including measures in the field of vocational guidance and training;
  - b to take account of their needs in terms of conditions of employment and social security;
  - c to develop or promote services, public or private, in particular childcare services and other childcare arrangements;
- 2 to provide a possibility for either parent to obtain, during a period after maternity

ployeur, les Parties s'engagent à prévoir que les créances des travailleurs résultant de contrats de travail ou de relations d'emploi soient garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme effective de protection.

**Article 26**  
**Droit à la**  
**dignité au travail**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :

- 1 à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ;
- 2 à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.

**Article 27**  
**Droit des travailleurs ayant**  
**des responsabilités familiales**  
**à l'égalité des chances**  
**et de traitement**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales et entre ces travailleurs et les autres travailleurs, les Parties s'engagent :

- 1 à prendre des mesures appropriées :
  - a pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'entrer et de rester dans la vie active ou d'y retourner après une absence due à ces responsabilités, y compris des mesures dans le domaine de l'orientation et la formation professionnelles ;
  - b pour tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale ;
  - c pour développer ou promouvoir des services, publics ou privés, en particulier les services de garde de jour d'enfants et d'autres modes de garde ;
- 2 à prévoir la possibilité pour chaque parent, au cours d'une période après le

beitgebers zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien vorzusehen, dass die Forderungen der Arbeitnehmer aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen durch eine Garantieeinrichtung oder durch jede andere wirksame Form des Schutzes gesichert werden.

**Artikel 26**  
**Das Recht auf**  
**Würde am Arbeitsplatz**

Um die wirksame Ausübung des Rechts aller Arbeitnehmer auf Schutz ihrer Würde am Arbeitsplatz zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, in Beratung mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen

1. das Bewusstsein, die Aufklärung und die Vorbeugung hinsichtlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder in Verbindung mit der Arbeit zu fördern und alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um Arbeitnehmer vor solchem Verhalten zu schützen;
2. das Bewusstsein, die Aufklärung und die Vorbeugung hinsichtlich verwerflicher oder ausgesprochen feindseliger und beleidigender Handlungen, die am Arbeitsplatz oder in Verbindung mit der Arbeit wiederholt gegen einzelne Arbeitnehmer gerichtet werden, zu fördern und alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um Arbeitnehmer vor solchem Verhalten zu schützen.

**Artikel 27**  
**Das Recht der Arbeitnehmer**  
**mit Familienpflichten**  
**auf Chancengleichheit und**  
**Gleichbehandlung**

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer mit Familienpflichten sowie dieser Arbeitnehmer und der übrigen Arbeitnehmer zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. geeignete Maßnahmen zu ergreifen,
  - a) um Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu ermöglichen, erwerbstätig zu werden und zu bleiben sowie nach einer durch diese Pflichten bedingten Abwesenheit wieder in das Erwerbsleben einzutreten, einschließlich Maßnahmen im Bereich der Berufsberatung und der beruflichen Ausbildung;
  - b) um bei den Beschäftigungsbedingungen und der Sozialen Sicherheit ihren Bedürfnissen Rechnung zu tragen;
  - c) um öffentliche oder private Dienste zu entwickeln oder zu fördern, insbesondere Kindertagesstätten und andere Arten der Betreuung;
2. für jeden Elternteil die Möglichkeit vorzusehen, innerhalb eines auf den Mut-



leave, parental leave to take care of a child, the duration and conditions of which should be determined by national legislation, collective agreements or practice;

- 3 to ensure that family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment.

#### Article 28

##### The right of workers' representatives to protection in the undertaking and facilities to be accorded to them

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers' representatives to carry out their functions, the Parties undertake to ensure that in the undertaking:

- a they enjoy effective protection against acts prejudicial to them, including dismissal, based on their status or activities as workers' representatives within the undertaking;
- b they are afforded such facilities as may be appropriate in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently, account being taken of the industrial relations system of the country and the needs, size and capabilities of the undertaking concerned.

#### Article 29

##### The right to information and consultation in collective redundancy procedures

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to be informed and consulted in situations of collective redundancies, the Parties undertake to ensure that employers shall inform and consult workers' representatives, in good time prior to such collective redundancies, on ways and means of avoiding collective redundancies or limiting their occurrence and mitigating their consequences, for example by recourse to accompanying social measures aimed, in particular, at aid for the redeployment or retraining of the workers concerned.

#### Article 30

##### The right to protection against poverty and social exclusion

With a view to ensuring the effective exercise of the right to protection against

congé de maternité, d'obtenir un congé parental pour s'occuper d'un enfant, dont la durée et les conditions seront fixées par la législation nationale, les conventions collectives ou la pratique ;

- 3 à assurer que les responsabilités familiales ne puissent, en tant que telles, constituer un motif valable de licenciement.

#### Article 28

##### Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des représentants des travailleurs de remplir leurs fonctions de représentants, les Parties s'engagent à assurer que dans l'entreprise :

- a ils bénéficient d'une protection effective contre les actes qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivés par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs dans l'entreprise ;
- b ils aient les facilités appropriées afin de leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions en tenant compte du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.

#### Article 29

##### Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à être informés et consultés en cas de licenciements collectifs, les Parties s'engagent à assurer que les employeurs informent et consultent les représentants des travailleurs en temps utile, avant ces licenciements collectifs, sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou de limiter leur nombre et d'atténuer leurs conséquences, par exemple par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés.

#### Article 30

##### Droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection contre la pauvreté et

terschaftsurlaub folgenden Zeitraums für die Betreuung eines Kindes einen Elternurlaub zu erhalten, dessen Dauer und Bedingungen durch innerstaatliche Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder Gepflogenheiten festgelegt werden;

3. zu gewährleisten, dass Familienpflichten als solche kein triftiger Grund für eine Kündigung sein dürfen.

#### Artikel 28

##### Das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Schutz im Betrieb und Erleichterungen, die ihnen zu gewähren sind

Um die wirksame Ausübung des Rechts der Arbeitnehmervertreter zu gewährleisten, ihre Aufgaben wahrzunehmen, verpflichten sich die Vertragsparteien sicherzustellen, dass

- a) die Arbeitnehmervertreter im Betrieb gegen Benachteiligungen, einschließlich der Kündigung, die aufgrund ihrer Eigenschaft oder Betätigung als Arbeitnehmervertreter im Betrieb erfolgen, wirksam geschützt werden;
- b) den Arbeitnehmervertretern im Betrieb Erleichterungen gewährt werden, die geeignet sind, ihnen die rasche und wirksame Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen, wobei das in dem betreffenden Land vorherrschende System der Arbeitsbeziehungen sowie die Erfordernisse, Größe und Leistungsfähigkeit des jeweiligen Betriebs berücksichtigt werden.

#### Artikel 29

##### Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung in den Verfahren bei Massenentlassungen

Um die wirksame Ausübung des Rechts der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung bei Massenentlassungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien sicherzustellen, dass die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig vor solchen Massenentlassungen von den Arbeitgebern über die Möglichkeiten unterrichtet und dazu gehört werden, wie Massenentlassungen vermieden oder verringert und ihre Folgen gemildert werden können, zum Beispiel durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder eine Umschulung<sup>1</sup> der betroffenen Arbeitnehmer zum Ziel haben.

#### Artikel 30

##### Das Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Schutz gegen Armut und soziale Aus-

<sup>1</sup> Anm. d. Übers.: Aus dem englischen Wortlaut übersetzt. Nach dem französischen Wortlaut: „Wiedereingliederung“.

poverty and social exclusion, the Parties undertake:

- a to take measures within the framework of an overall and co-ordinated approach to promote the effective access of persons who live or risk living in a situation of social exclusion or poverty, as well as their families, to, in particular, employment, housing, training, education, culture and social and medical assistance;
- b to review these measures with a view to their adaptation if necessary.

l'exclusion sociale, les Parties s'engagent :

- a à prendre des mesures dans le cadre d'une approche globale et coordonnée pour promouvoir l'accès effectif notamment à l'emploi, au logement, à la formation, à l'enseignement, à la culture, à l'assistance sociale et médicale des personnes se trouvant ou risquant de se trouver en situation d'exclusion sociale ou de pauvreté, et de leur famille ;
- b à réexaminer ces mesures en vue de leur adaptation si nécessaire.

grenzung zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

- a) im Rahmen eines umfassenden und koordinierten Ansatzes Maßnahmen zu ergreifen, um für Personen, die in sozialer Ausgrenzung oder Armut leben oder Gefahr laufen, in eine solche Lage zu geraten, sowie für deren Familien den tatsächlichen Zugang insbesondere zur Beschäftigung, zu Wohnraum, zur Ausbildung, zum Unterricht, zur Kultur und zur Fürsorge zu fördern;
- b) diese Maßnahmen, falls erforderlich, im Hinblick auf ihre Anpassung zu überprüfen.

### Article 31

#### The right to housing

With a view to ensuring the effective exercise of the right to housing, the Parties undertake to take measures designed:

- 1 to promote access to housing of an adequate standard;
- 2 to prevent and reduce homelessness with a view to its gradual elimination;
- 3 to make the price of housing accessible to those without adequate resources.

### Article 31

#### Droit au logement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au logement, les Parties s'engagent à prendre des mesures destinées :

- 1 à favoriser l'accès au logement d'un niveau suffisant ;
- 2 à prévenir et à réduire l'état de sans-abri en vue de son élimination progressive ;
- 3 à rendre le coût du logement accessible aux personnes qui ne disposent pas de ressources suffisantes.

### Artikel 31

#### Das Recht auf Wohnung

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Wohnung zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, Maßnahmen zu ergreifen, die darauf gerichtet sind,

1. den Zugang zu Wohnraum mit ausreichendem Standard zu fördern;
2. der Obdachlosigkeit vorzubeugen und sie mit dem Ziel der schrittweisen Beseitigung abzubauen;
3. die Wohnkosten für Personen, die nicht über ausreichende Mittel verfügen, so zu gestalten, dass sie tragbar sind.

### Part III

#### Article A

##### Undertakings

- 1 Subject to the provisions of Article B below, each of the Parties undertakes:
  - a to consider Part I of this Charter as a declaration of the aims which it will pursue by all appropriate means, as stated in the introductory paragraph of that part;
  - b to consider itself bound by at least six of the following nine articles of Part II of this Charter: Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20;
  - c to consider itself bound by an additional number of articles or numbered paragraphs of Part II of the Charter which it may select, provided that the total number of articles or numbered paragraphs by which it is bound is not less than sixteen articles or sixty-three numbered paragraphs.
- 2 The articles or paragraphs selected in accordance with sub-paragraphs b and c of paragraph 1 of this article shall be notified to the Secretary General of the Council of Europe at the time when the instrument of ratification, acceptance or approval is deposited.

### Partie III

#### Article A

##### Engagements

- 1 Sous réserve des dispositions de l'article B ci-dessous, chacune des Parties s'engage :
  - a à considérer la partie I de la présente Charte comme une déclaration déterminant les objectifs dont elle poursuivra par tous les moyens utiles la réalisation, conformément aux dispositions du paragraphe introductif de ladite partie ;
  - b à se considérer comme liée par six au moins des neuf articles suivants de la partie II de la Charte : articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 et 20 ;
  - c à se considérer comme liée par un nombre supplémentaire d'articles ou de paragraphes numérotés de la partie II de la Charte, qu'elle choisira, pourvu que le nombre total des articles et des paragraphes numérotés qui la lient ne soit pas inférieur à seize articles ou à soixante-trois paragraphes numérotés.
- 2 Les articles ou paragraphes choisis conformément aux dispositions des alinéas b et c du paragraphe 1 du présent article seront notifiés au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe lors du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation.

### Teil III

#### Artikel A

##### Verpflichtungen

- (1) Vorbehaltlich des Artikels B verpflichtet sich jede der Vertragsparteien,
  - a) Teil I als eine Erklärung der Ziele anzusehen, die sie entsprechend dem einleitenden Satz jenes Teils mit allen geeigneten Mitteln verfolgen wird;
  - b) mindestens sechs der folgenden neun Artikel des Teils II als für sich bindend anzusehen: Artikel 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 und 20;
  - c) zusätzlich so viele Artikel oder Nummern des Teils II auszuwählen und als für sich bindend anzusehen, dass die Gesamtzahl der Artikel oder Nummern, durch die sie gebunden ist, mindestens 16 Artikel oder 63 Nummern beträgt.
- (2) Die nach Maßgabe des Absatzes 1 Buchstaben b und c ausgewählten Artikel oder Nummern sind dem Generalsekretär des Europarats gleichzeitig mit der Hinterlegung der Ratifikations-, Annahme- oder Genehmigungsurkunde zu notifizieren.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <p>3 Any Party may, at a later date, declare by notification addressed to the Secretary General that it considers itself bound by any articles or any numbered paragraphs of Part II of the Charter which it has not already accepted under the terms of paragraph 1 of this article. Such undertakings subsequently given shall be deemed to be an integral part of the ratification, acceptance or approval and shall have the same effect as from the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date of the notification.</p> | <p>3 Chacune des Parties pourra, à tout moment ultérieur, déclarer par notification adressée au Secrétaire Général qu'elle se considère comme liée par tout autre article ou paragraphe numéroté figurant dans la partie II de la Charte et qu'elle n'avait pas encore accepté conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article. Ces engagements ultérieurs seront réputés partie intégrante de la ratification, de l'acceptation ou de l'approbation et porteront les mêmes effets dès le premier jour du mois suivant l'expiration d'une période d'un mois après la date de la notification.</p> | <p>(3) Jede Vertragspartei kann zu einem späteren Zeitpunkt durch eine an den Generalsekretär zu richtende Notifikation erklären, dass sie in Teil II einen anderen Artikel oder eine andere Nummer als für sich bindend ansieht, den sie bisher noch nicht nach Absatz 1 angenommen hat. Diese später übernommenen Verpflichtungen gelten als Bestandteil der Ratifikation, Annahme oder Genehmigung und haben vom ersten Tag des Monats an, der auf einen Zeitabschnitt von einem Monat nach dem Zeitpunkt der Notifikation folgt, die gleiche Wirkung.</p> |
| <p>4 Each Party shall maintain a system of labour inspection appropriate to national conditions.</p>  | <p>4 Chaque Partie disposera d'un système d'inspection du travail approprié à ses conditions nationales.</p>   | <p>(4) Jeder Vertragspartei hat ein den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechendes System der Arbeitsaufsicht zu unterhalten.</p>  |

**Article B****Links with the European Social Charter and the 1988 Additional Protocol**

- 1 No Contracting Party to the European Social Charter or Party to the Additional Protocol of 5 May 1988 may ratify, accept or approve this Charter without considering itself bound by at least the provisions corresponding to the provisions of the European Social Charter and, where appropriate, of the Additional Protocol, to which it was bound.
- 2 Acceptance of the obligations of any provision of this Charter shall, from the date of entry into force of those obligations for the Party concerned, result in the corresponding provision of the European Social Charter and, where appropriate, of its Additional Protocol of 1988 ceasing to apply to the Party concerned in the event of that Party being bound by the first of those instruments or by both instruments.

## Part IV

**Article C****Supervision of the implementation of the undertakings contained in this Charter**

The implementation of the legal obligations contained in this Charter shall be submitted to the same supervision as the European Social Charter.

**Article D****Collective complaints**

- 1 The provisions of the Additional Protocol to the European Social Charter providing for a system of collective complaints shall apply to the undertakings given in this Charter for the States which have ratified the said Protocol.

**Article B****Liens avec la Charte sociale européenne et le Protocole additionnel de 1988**

- 1 Aucune Partie contractante à la Charte sociale européenne ou Partie au Protocole additionnel du 5 mai 1988 ne peut ratifier, accepter ou approuver la présente Charte sans se considérer liée au moins par les dispositions correspondant aux dispositions de la Charte sociale européenne et, le cas échéant, du Protocole additionnel, auxquelles elle était liée.
- 2 L'acceptation des obligations de toute disposition de la présente Charte aura pour effet que, à partir de la date d'entrée en vigueur de ces obligations à l'égard de la Partie concernée, la disposition correspondante de la Charte sociale européenne et, le cas échéant, de son Protocole additionnel de 1988 cessera de s'appliquer à la Partie concernée au cas où cette Partie serait liée par le premier des deux instruments précités ou par les deux instruments.

## Partie IV

**Article C****Contrôle de l'application des engagements contenus dans la présente Charte**

L'application des engagements juridiques contenus dans la présente Charte sera soumise au même contrôle que celui de la Charte sociale européenne.

**Article D****Réclamations collectives**

- 1 Les dispositions du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives s'appliqueront aux dispositions souscrites en application de la présente Charte pour les Etats qui ont ratifié ledit Protocole.

**Artikel B****Verbindung mit der Europäischen Sozialcharta und dem Zusatzprotokoll von 1988**

- (1) Eine Vertragspartei der Europäischen Sozialcharta oder des Zusatzprotokolls vom 5. Mai 1988 kann diese Charta nicht ratifizieren, annehmen oder genehmigen, ohne sich mindestens durch die den Bestimmungen der Europäischen Sozialcharta und gegebenenfalls des Zusatzprotokolls entsprechenden Bestimmungen, durch die sie gebunden war, als gebunden zu betrachten.
- (2) Die Annahme der Verpflichtungen aus einer Bestimmung dieser Charta bewirkt, dass mit Inkrafttreten dieser Verpflichtungen für die betreffende Vertragspartei die entsprechende Bestimmung der Europäischen Sozialcharta und gegebenenfalls des Zusatzprotokolls von 1988 nicht länger auf die betreffende Vertragspartei Anwendung findet, sofern diese Vertragspartei durch die erstgenannte Übereinkunft oder durch beide Übereinkünfte gebunden ist.

## Teil IV

**Artikel C****Überwachung der Erfüllung der in dieser Charta enthaltenen Verpflichtungen**

Die Erfüllung der in dieser Charta enthaltenen rechtlichen Verpflichtungen unterliegt der gleichen Überwachung wie die Europäische Sozialcharta.

**Artikel D****Kollektivbeschwerden**

- (1) Das Zusatzprotokoll zur Europäischen Sozialcharta über Kollektivbeschwerden findet für die Staaten, die es ratifiziert haben, auf die nach dieser Charta eingegangenen Verpflichtungen Anwendung.

- 2 Any State which is not bound by the Additional Protocol to the European Social Charter providing for a system of collective complaints may when depositing its instrument of ratification, acceptance or approval of this Charter or at any time thereafter, declare by notification addressed to the Secretary General of the Council of Europe, that it accepts the supervision of its obligations under this Charter following the procedure provided for in the said Protocol.
- 2 Tout Etat qui n'est pas lié par le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives pourra, lors du dépôt de son instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation de la présente Charte ou à tout autre moment par la suite, déclarer par notification adressée au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe qu'il accepte le contrôle des obligations souscrites au titre de la présente Charte selon la procédure prévue par ledit Protocole.
- (2) Jeder Staat, der nicht durch das Zusatzprotokoll zur Europäischen Sozialcharta über Kollektivbeschwerden gebunden ist, kann bei Hinterlegung seiner Ratifikations-, Annahme- oder Genehmigungsurkunde zu dieser Charta oder jederzeit danach durch eine an den Generalsekretär des Europarats zu richtende Notifikation erklären, dass er der Überwachung seiner Verpflichtungen aus der Charta entsprechend dem in dem genannten Protokoll vorgesehenen Verfahren zustimmt.

## Part V

## Partie V

## Teil V

## Article E

## Article E

## Artikel E

## Non-discrimination

## Non-discrimination

## Diskriminierungsverbot

The enjoyment of the rights set forth in this Charter shall be secured without discrimination on any ground such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national extraction or social origin, health, association with a national minority, birth or other status.

La jouissance des droits reconnus dans la présente Charte doit être assurée sans distinction aucune fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la santé, l'appartenance à une minorité nationale, la naissance ou toute autre situation.

Der Genuss der in dieser Charta festgelegten Rechte muss ohne Unterscheidung insbesondere nach der Rasse, der Hautfarbe, dem Geschlecht, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Gesundheit, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, der Geburt oder dem sonstigen Status gewährleistet sein.

## Article F

## Article F

## Artikel F

## Derogations in time of war or public emergency

## Déro gations en cas de guerre ou de danger public

## Notstandsklausel

- 1 In time of war or other public emergency threatening the life of the nation any Party may take measures derogating from its obligations under this Charter to the extent strictly required by the exigencies of the situation, provided that such measures are not inconsistent with its other obligations under international law.
- 1 En cas de guerre ou en cas d'autre danger public menaçant la vie de la nation, toute Partie peut prendre des mesures dérogeant aux obligations prévues par la présente Charte, dans la stricte mesure où la situation l'exige et à la condition que ces mesures ne soient pas en contradiction avec les autres obligations découlant du droit international.
- (1) In Kriegszeiten oder bei einem anderen öffentlichen Notstand, der das Leben der Nation bedroht, kann jede Vertragspartei Maßnahmen treffen, die von ihren Verpflichtungen aus dieser Charta abweichen, soweit es aufgrund der Lage unbedingt erforderlich ist, vorausgesetzt, dass diese Maßnahmen nicht zu ihren anderen völkerrechtlichen Verpflichtungen im Widerspruch stehen.
- 2 Any Party which has availed itself of this right of derogation shall, within a reasonable lapse of time, keep the Secretary General of the Council of Europe fully informed of the measures taken and of the reasons therefor. It shall likewise inform the Secretary General when such measures have ceased to operate and the provisions of the Charter which it has accepted are again being fully executed.
- 2 Toute Partie ayant exercé ce droit de dérogation tient, dans un délai raisonnable, le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe pleinement informé des mesures prises et des motifs qui les ont inspirées. Elle doit également informer le Secrétaire Général de la date à laquelle ces mesures ont cessé d'être en vigueur et à laquelle les dispositions de la Charte qu'elle a acceptées reçoivent de nouveau pleine application.
- (2) Jede Vertragspartei, die von diesem Recht auf Abweichung Gebrauch gemacht hat, hält den Generalsekretär des Europarats innerhalb einer angemessenen Frist umfassend über die getroffenen Maßnahmen und die Gründe dafür auf dem Laufenden. Sie unterrichtet den Generalsekretär auch von dem Zeitpunkt, zu dem diese Maßnahmen aufgehoben wurden und die von ihr angenommenen Bestimmungen dieser Charta wieder in vollem Umfang angewandt werden.

## Article G

## Article G

## Artikel G

## Restrictions

## Restrictions

## Einschränkungen

- 1 The rights and principles set forth in Part I when effectively realised, and their effective exercise as provided for in Part II, shall not be subject to any restrictions or limitations not specified in those parts, except such as are prescribed by law and are necessary in a democratic society for the protection of the rights and freedoms of others or for the protection of public interest, national security, public health, or morals.
- 1 Les droits et principes énoncés dans la partie I, lorsqu'ils seront effectivement mis en œuvre, et l'exercice effectif de ces droits et principes, tel qu'il est prévu dans la partie II, ne pourront faire l'objet de restrictions ou limitations non spécifiées dans les parties I et II, à l'exception de celles prescrites par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité natio-
- (1) Die in Teil I niedergelegten Rechte und Grundsätze dürfen nach ihrer Verwirklichung ebenso wie ihre in Teil II vorgesehene wirksame Ausübung anderen als den in diesen Teilen vorgesehenen Einschränkungen oder Begrenzungen nur unterliegen, wenn diese gesetzlich vorgeschrieben und in einer demokratischen Gesellschaft zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer oder zum Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, der Sicherheit des Staates, der Volksgesundheit und der Sittlichkeit

<p>2 The restrictions permitted under this Charter to the rights and obligations set forth herein shall not be applied for any purpose other than that for which they have been prescribed.</p>	<p>nale, la santé publique ou les bonnes mœurs.</p> <p>2 Les restrictions apportées en vertu de la présente Charte aux droits et obligations reconnus dans celle-ci ne peuvent être appliquées que dans le but pour lequel elles ont été prévues.</p>	<p>notwendig sind.</p> <p>(2) Von den nach dieser Charta zulässigen Einschränkungen der darin niedergelegten Rechte und Verpflichtungen darf nur zu dem vorgesehenen Zweck Gebrauch gemacht werden.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Article H</b> <b>Relations between the Charter and domestic law or international agreements</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article H</b> <b>Relations entre la Charte et le droit interne ou les accords internationaux</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Artikel H</b> <b>Verhältnis zwischen der Charta und dem innerstaatlichen Recht sowie internationalen Übereinkünften</b></p>
<p>The provisions of this Charter shall not prejudice the provisions of domestic law or of any bilateral or multilateral treaties, conventions or agreements which are already in force, or may come into force, under which more favourable treatment would be accorded to the persons protected.</p>	<p>Les dispositions de la présente Charte ne portent pas atteinte aux dispositions de droit interne et des traités, conventions ou accords bilatéraux ou multilatéraux qui sont ou entreront en vigueur et qui seraient plus favorables aux personnes protégées.</p>	<p>Die Bestimmungen dieser Charta lassen geltende oder künftig in Kraft tretende Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts und zwei- oder mehrseitiger Übereinkünfte unberührt, die den geschützten Personen eine günstigere Behandlung einräumen.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Article I</b> <b>Implementation of the undertakings given</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article I</b> <b>Mise en œuvre des engagements souscrits</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Artikel I</b> <b>Erfüllung der eingegangenen Verpflichtungen</b></p>
<p>1 Without prejudice to the methods of implementation foreseen in these articles the relevant provisions of Articles 1 to 31 of Part II of this Charter shall be implemented by:</p> <p>a laws or regulations;</p> <p>b agreements between employers or employers' organisations and workers' organisations;</p> <p>c a combination of those two methods;</p> <p>d other appropriate means.</p> <p>2 Compliance with the undertakings deriving from the provisions of paragraphs 1, 2, 3, 4, 5 and 7 of Article 2, paragraphs 4, 6 and 7 of Article 7, paragraphs 1, 2, 3 and 5 of Article 10 and Articles 21 and 22 of Part II of this Charter shall be regarded as effective if the provisions are applied, in accordance with paragraph 1 of this article, to the great majority of the workers concerned.</p>	<p>1 Sans préjudice des moyens de mise en œuvre énoncés par ces articles, les dispositions pertinentes des articles 1 à 31 de la partie II de la présente Charte sont mises en œuvre par :</p> <p>a la législation ou la réglementation ;</p> <p>b des conventions conclues entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs ;</p> <p>c une combinaison de ces deux méthodes ;</p> <p>d d'autres moyens appropriés.</p> <p>2 Les engagements découlant des paragraphes 1, 2, 3, 4, 5 et 7 de l'article 2, des paragraphes 4, 6 et 7 de l'article 7, des paragraphes 1, 2, 3 et 5 de l'article 10 et des articles 21 et 22 de la partie II de la présente Charte seront considérés comme remplis dès lors que ces dispositions seront appliquées, conformément au paragraphe 1 du présent article, à la grande majorité des travailleurs intéressés.</p>	<p>(1) Die einschlägigen Bestimmungen des Teils II Artikel 1 bis 31 werden unbeschadet der in diesen Artikeln vorgesehenen Mittel zur Durchführung durchgeführt</p> <p>a) durch Gesetze oder sonstige Vorschriften;</p> <p>b) durch Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberorganisationen und Arbeitnehmerorganisationen;</p> <p>c) durch eine Kombination dieser beiden Verfahren oder</p> <p>d) durch andere geeignete Mittel.</p> <p>(2) Die Verpflichtungen aus Teil II Artikel 2 Nummern 1, 2, 3, 4, 5 und 7, Artikel 7 Nummern 4, 6 und 7, Artikel 10 Nummern 1, 2, 3 und 5 und den Artikeln 21 und 22 gelten als erfüllt, wenn diese Bestimmungen nach Absatz 1 dieses Artikels auf die überwiegende Mehrheit der betreffenden Arbeitnehmer Anwendung finden.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Article J</b> <b>Amendments</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article J</b> <b>Amendements</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Artikel J</b> <b>Änderungen</b></p>
<p>1 Any amendment to Parts I and II of this Charter with the purpose of extending the rights guaranteed in this Charter as well as any amendment to Parts III to VI, proposed by a Party or by the Governmental Committee shall be communicated to the Secretary General of the Council of Europe and forwarded by the Secretary General to the Parties to this Charter.</p> <p>2 Any amendment proposed in accordance with the provisions of the preceding paragraph shall be examined by the Governmental Committee which shall submit the text adopted to the Committee of Ministers for approval after con-</p>	<p>1 Tout amendement aux parties I et II de la présente Charte destiné à étendre les droits garantis par la présente Charte et tout amendement aux parties III à VI, proposé par une Partie ou par le Comité gouvernemental, est communiqué au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe et transmis par le Secrétaire Général aux Parties à la présente Charte.</p> <p>2 Tout amendement proposé conformément aux dispositions du paragraphe précédent est examiné par le Comité gouvernemental qui soumet le texte adopté à l'approbation du Comité des Ministres après consultation de l'As-</p>	<p>(1) Jede Änderung der Teile I und II zur Erweiterung der durch diese Charta garantierten Rechte und jede von einer Vertragspartei oder dem Regierungsausschuss vorgeschlagene Änderung der Teile III bis VI wird dem Generalsekretär des Europarats mitgeteilt und vom Generalsekretär den Vertragsparteien übermittelt.</p> <p>(2) Jede nach Absatz 1 vorgeschlagene Änderung wird vom Regierungsausschuss geprüft, der den beschlossenen Wortlaut nach Anhörung der Parlamentarischen Versammlung dem Ministerkomitee zur Genehmigung vorlegt. Nach Genehmigung durch</p>

sultation with the Parliamentary Assembly. After its approval by the Committee of Ministers this text shall be forwarded to the Parties for acceptance.

- 3 Any amendment to Part I and to Part II of this Charter shall enter into force, in respect of those Parties which have accepted it, on the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date on which three Parties have informed the Secretary General that they have accepted it.

In respect of any Party which subsequently accepts it, the amendment shall enter into force on the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date on which that Party has informed the Secretary General of its acceptance.

- 4 Any amendment to Parts III to VI of this Charter shall enter into force on the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date on which all Parties have informed the Secretary General that they have accepted it.

semblée parlementaire. Après son approbation par le Comité des Ministres, ce texte est communiqué aux Parties en vue de son acceptation.

- 3 Tout amendement à la partie I et à la partie II de la présente Charte entrera en vigueur, à l'égard des Parties qui l'ont accepté, le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date à laquelle trois Parties auront informé le Secrétaire Général qu'elles l'ont accepté.

Pour toute Partie qui l'aura accepté ultérieurement, l'amendement entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date à laquelle ladite Partie aura informé le Secrétaire Général de son acceptation.

- 4 Tout amendement aux parties III à VI de la présente Charte entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date à laquelle toutes les Parties auront informé le Secrétaire Général qu'elles l'ont accepté.

das Ministerkomitee wird dieser Wortlaut den Vertragsparteien zur Annahme übermittelt.

(3) Jede Änderung der Teile I und II tritt für die Vertragsparteien, die die Änderung angenommen haben, am ersten Tag des Monats in Kraft, der auf einen Zeitabschnitt von einem Monat nach dem Tag folgt, an dem drei Vertragsparteien den Generalsekretär davon unterrichtet haben, dass sie die Änderung angenommen haben.

Für jede Vertragspartei, die die Änderung später annimmt, tritt sie am ersten Tag des Monats in Kraft, der auf einen Zeitabschnitt von einem Monat nach dem Tag folgt, an dem die Vertragspartei den Generalsekretär von ihrer Annahme der Änderung unterrichtet hat.

(4) Jede Änderung der Teile III bis VI tritt am ersten Tag des Monats in Kraft, der auf einen Zeitabschnitt von einem Monat nach dem Tag folgt, an dem alle Vertragsparteien den Generalsekretär davon unterrichtet haben, dass sie die Änderung angenommen haben.

#### Part VI

##### Article K

###### Signature, ratification and entry into force

- 1 This Charter shall be open for signature by the member States of the Council of Europe. It shall be subject to ratification, acceptance or approval. Instruments of ratification, acceptance or approval shall be deposited with the Secretary General of the Council of Europe.
- 2 This Charter shall enter into force on the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date on which three member States of the Council of Europe have expressed their consent to be bound by this Charter in accordance with the preceding paragraph.
- 3 In respect of any member State which subsequently expresses its consent to be bound by this Charter, it shall enter into force on the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date of the deposit of the instrument of ratification, acceptance or approval.

##### Article L

###### Territorial application

- 1 This Charter shall apply to the metropolitan territory of each Party. Each signatory may, at the time of signature or of the deposit of its instrument of ratification, acceptance or approval, specify, by declaration addressed to the Secretary General of the Council of Europe, the territory which shall be considered to be its metropolitan territory for this purpose.

#### Partie VI

##### Article K

###### Signature, ratification et entrée en vigueur

- 1 La présente Charte est ouverte à la signature des Etats membres du Conseil de l'Europe. Elle sera soumise à ratification, acceptation ou approbation. Les instruments de ratification, d'acceptation ou d'approbation seront déposés près le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe.
- 2 La présente Charte entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date à laquelle trois Etats membres du Conseil de l'Europe auront exprimé leur consentement à être liés par la présente Charte, conformément aux dispositions du paragraphe précédent.
- 3 Pour tout Etat membre qui exprimera ultérieurement son consentement à être lié par la présente Charte, celle-ci entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation.

##### Article L

###### Application territoriale

- 1 La présente Charte s'applique au territoire métropolitain de chaque Partie. Tout signataire peut, au moment de la signature ou au moment du dépôt de son instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation, préciser, par déclaration faite au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, le territoire qui est considéré à cette fin comme son territoire métropolitain.

#### Teil VI

##### Artikel K

###### Unterzeichnung, Ratifikation und Inkrafttreten

- (1) Diese Charta liegt für die Mitgliedstaaten des Europarats zur Unterzeichnung auf. Sie bedarf der Ratifikation, Annahme oder Genehmigung. Die Ratifikations-, Annahme- oder Genehmigungsurkunden werden beim Generalsekretär des Europarats hinterlegt.
- (2) Diese Charta tritt am ersten Tag des Monats in Kraft, der auf einen Zeitabschnitt von einem Monat nach dem Tag folgt, an dem drei Mitgliedstaaten des Europarats nach Absatz 1 ihre Zustimmung ausgedrückt haben, durch die Charta gebunden zu sein.
- (3) Für jeden Mitgliedstaat, der später seine Zustimmung ausdrückt, durch diese Charta gebunden zu sein, tritt sie am ersten Tag des Monats in Kraft, der auf einen Zeitabschnitt von einem Monat nach Hinterlegung der Ratifikations-, Annahme- oder Genehmigungsurkunde folgt.

##### Artikel L

###### Räumlicher Geltungsbereich

- (1) Diese Charta gilt für das Mutterland jeder Vertragspartei. Jeder Unterzeichner kann bei der Unterzeichnung oder der Hinterlegung seiner Ratifikations-, Annahme- oder Genehmigungsurkunde in einer an den Generalsekretär des Europarats gerichteten Erklärung das Hoheitsgebiet bezeichnen, das in diesem Sinne als Mutterland gilt.

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <p>2 Any signatory may, at the time of signature or of the deposit of its instrument of ratification, acceptance or approval, or at any time thereafter, declare by notification addressed to the Secretary General of the Council of Europe, that the Charter shall extend in whole or in part to a non-metropolitan territory or territories specified in the said declaration for whose international relations it is responsible or for which it assumes international responsibility. It shall specify in the declaration the articles or paragraphs of Part II of the Charter which it accepts as binding in respect of the territories named in the declaration.</p>   | <p>2 Tout signataire peut, au moment de la signature ou au moment du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation, ou à tout autre moment par la suite, déclarer, par notification adressée au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, que la Charte, en tout ou en partie, s'appliquera à celui ou à ceux des territoires non métropolitains désignés dans ladite déclaration et dont il assure les relations internationales ou dont il assume la responsabilité internationale. Il spécifiera dans cette déclaration les articles ou paragraphes de la partie II de la Charte qu'il accepte comme obligatoires en ce qui concerne chacun des territoires désignés dans la déclaration.</p>                             | <p>(2) Jeder Unterzeichner kann bei der Unterzeichnung oder der Hinterlegung seiner Ratifikations-, Annahme- oder Genehmigungsurkunde oder zu einem späteren Zeitpunkt durch eine an den Generalsekretär des Europarats gerichtete Notifikation erklären, dass diese Charta ganz oder teilweise auf jedes nicht zum Mutterland gehörende in der Erklärung bezeichnete Hoheitsgebiet anzuwenden ist, dessen internationale Beziehungen er wahrnimmt oder für das er international verantwortlich ist. In dieser Erklärung hat er die Artikel oder Nummern des Teils II anzugeben, die er für die in der Erklärung bezeichneten Hoheitsgebiete als bindend anerkennt.</p> |
| <p>3 The Charter shall extend its application to the territory or territories named in the aforesaid declaration as from the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date of receipt of the notification of such declaration by the Secretary General.</p>   | <p>3 La Charte s'appliquera au territoire ou aux territoires désignés dans la déclaration visée au paragraphe précédent à partir du premier jour du mois suivant l'expiration d'une période d'un mois après la date de réception de la notification de cette déclaration par le Secrétaire Général.</p>   | <p>(3) Diese Charta findet in jedem in der vorgenannten Erklärung bezeichneten Hoheitsgebiet vom ersten Tag des Monats an Anwendung, der auf einen Zeitabschnitt von einem Monat nach Eingang der Notifikation dieser Erklärung beim Generalsekretär folgt.</p>   |
| <p>4 Any Party may declare at a later date by notification addressed to the Secretary General of the Council of Europe that, in respect of one or more of the territories to which the Charter has been applied in accordance with paragraph 2 of this article, its accepts as binding any articles or any numbered paragraphs which it has not already accepted in respect of that territory or territories. Such undertakings subsequently given shall be deemed to be an integral part of the original declaration in respect of the territory concerned, and shall have the same effect as from the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date of receipt of such notification by the Secretary General.</p> | <p>4 Toute Partie pourra, à tout moment ultérieur, déclarer, par notification adressée au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, que, en ce qui concerne un ou plusieurs des territoires auxquels la Charte s'applique en vertu du paragraphe 2 du présent article, elle accepte comme obligatoire tout article ou paragraphe numéroté qu'elle n'avait pas encore accepté en ce qui concerne ce ou ces territoires. Ces engagements ultérieurs seront réputés partie intégrante de la déclaration originale en ce qui concerne le territoire en question et porteront les mêmes effets à partir du premier jour du mois suivant l'expiration d'une période d'un mois après la date de réception de la notification par le Secrétaire Général.</p> | <p>(4) Jede Vertragspartei kann zu einem späteren Zeitpunkt durch eine an den Generalsekretär des Europarats gerichtete Notifikation erklären, dass sie für ein Hoheitsgebiet, auf das diese Charta nach Absatz 2 Anwendung findet, bestimmte Artikel oder Nummern als bindend annimmt, die sie für dieses Hoheitsgebiet noch nicht angenommen hat. Diese später eingegangenen Verpflichtungen gelten als Bestandteil der ursprünglichen Erklärung für das betreffende Hoheitsgebiet und haben vom ersten Tag des Monats an, der auf einen Zeitabschnitt von einem Monat nach Eingang der Notifikation beim Generalsekretär folgt, die gleiche Wirkung.</p>             |

**Article M**  
**Denunciation**

**Article M**  
**Dénonciation**

**Artikel M**  
**Kündigung**

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <p>1 Any Party may denounce this Charter only at the end of a period of five years from the date on which the Charter entered into force for it, or at the end of any subsequent period of two years, and in either case after giving six months' notice to the Secretary General of the Council of Europe who shall inform the other Parties accordingly.</p>  | <p>1 Aucune Partie ne peut dénoncer la présente Charte avant l'expiration d'une période de cinq ans après la date à laquelle la Charte est entrée en vigueur en ce qui la concerne, ou avant l'expiration de toute autre période ultérieure de deux ans et, dans tous les cas, un préavis de six mois sera notifié au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, qui en informera les autres Parties.</p>  | <p>(1) Eine Vertragspartei kann diese Charta erst nach Ablauf von fünf Jahren, nachdem die Charta für sie in Kraft getreten ist, oder in der Folge jeweils nach Ablauf von zwei Jahren kündigen; in jedem Fall ist die Kündigung sechs Monate vorher dem Generalsekretär des Europarats zu notifizieren; dieser unterrichtet die anderen Vertragsparteien.</p>  |
| <p>2 Any Party may, in accordance with the provisions set out in the preceding paragraph, denounce any article or paragraph of Part II of the Charter accepted by it provided that the number of articles or paragraphs by which this Party is bound shall never be less than sixteen in the former case and sixty-three in the latter and that this number of articles or paragraphs shall continue to include the articles selected by the Party among those to which special reference is made in Article A, paragraph 1, sub-</p> | <p>2 Toute Partie peut, aux termes des dispositions énoncées dans le paragraphe précédent, dénoncer tout article ou paragraphe de la partie II de la Charte qu'elle a accepté, sous réserve que le nombre des articles ou paragraphes auxquels cette Partie est tenue ne soit jamais inférieur à seize dans le premier cas et à soixante-trois dans le second et que ce nombre d'articles ou paragraphes continue de comprendre les articles choisis par cette Partie parmi ceux auxquels une référence spéciale</p> | <p>(2) Eine Vertragspartei kann nach Maßgabe des Absatzes 1 jeden von ihr angenommenen Artikel oder jede von ihr angenommene Nummer des Teils II kündigen, vorausgesetzt, dass die Zahl der für sie verbindlichen Artikel oder Nummern niemals unter 16 Artikel oder 63 Nummern absinkt und dass diese Zahl von Artikeln oder Nummern weiterhin die Artikel einschließt, welche die Vertragspartei aus den in Artikel A Absatz 1 Buchstabe b bezeichneten ausgewählt hat.</p> |

paragraph b.

est faite dans l'article A, paragraphe 1, alinéa b.

- 3 Any Party may denounce the present Charter or any of the articles or paragraphs of Part II of the Charter under the conditions specified in paragraph 1 of this article in respect of any territory to which the said Charter is applicable, by virtue of a declaration made in accordance with paragraph 2 of Article L.

- 3 Toute Partie peut dénoncer la présente Charte ou tout article ou paragraphe de la partie II de la Charte aux conditions prévues au paragraphe 1 du présent article, en ce qui concerne tout territoire auquel s'applique la Charte en vertu d'une déclaration faite conformément au paragraphe 2 de l'article L.

(3) Eine Vertragspartei kann diese Charta oder jeden Artikel beziehungsweise jede Nummer des Teils II unter den in Absatz 1 niedergelegten Voraussetzungen für jedes Hoheitsgebiet kündigen, in dem die Charta aufgrund einer Erklärung nach Artikel L Absatz 2 Anwendung findet.

#### Article N

##### Appendix

The appendix to this Charter shall form an integral part of it.

#### Article N

##### Annexe

L'annexe à la présente Charte fait partie intégrante de celle-ci.

#### Artikel N

##### Anhang

Der Anhang dieser Charta ist Bestandteil derselben.

#### Article O

##### Notifications

The Secretary General of the Council of Europe shall notify the member States of the Council and the Director General of the International Labour Office of:

- a any signature;
- b the deposit of any instrument of ratification, acceptance or approval;
- c any date of entry into force of this Charter in accordance with Article K;
- d any declaration made in application of Articles A, paragraphs 2 and 3, D, paragraphs 1 and 2, F, paragraph 2, L, paragraphs 1, 2, 3 and 4;
- e any amendment in accordance with Article J;
- f any denunciation in accordance with Article M;
- g any other act, notification or communication relating to this Charter.

In witness whereof, the undersigned, being duly authorised thereto, have signed this revised Charter.

Done at Strasbourg, this 3<sup>rd</sup> day of May 1996, in English and French, both texts being equally authentic, in a single copy which shall be deposited in the archives of the Council of Europe. The Secretary General of the Council of Europe shall transmit certified copies to each member State of the Council of Europe and to the Director General of the International Labour Office.

#### Article O

##### Notifications

Le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe notifiera aux Etats membres du Conseil et au Directeur général du Bureau international du travail :

- a toute signature ;
- b le dépôt de tout instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation ;
- c toute date d'entrée en vigueur de la présente Charte conformément à son article K ;
- d toute déclaration en application des Articles A, paragraphes 2 et 3, D, paragraphes 1 et 2, F, paragraphe 2, et L, paragraphes 1, 2, 3 et 4 ;
- e tout amendement conformément à l'article J ;
- f toute dénonciation conformément à l'article M ;
- g tout autre acte, notification ou communication ayant trait à la présente Charte.

En foi de quoi, les soussignés, dûment autorisés à cet effet, ont signé la présente Charte révisée.

Fait à Strasbourg, le 3 mai 1996, en français et en anglais, les deux textes faisant également foi, en un seul exemplaire qui sera déposé dans les archives du Conseil de l'Europe. Le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe en communiquera copie certifiée conforme à chacun des Etats membres du Conseil de l'Europe et au Directeur général du Bureau international du travail.

#### Artikel O

##### Notifikationen

Der Generalsekretär des Europarats notifiziert den Mitgliedstaaten des Rates und dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamts

- a) jede Unterzeichnung;
- b) jede Hinterlegung einer Ratifikations-, Annahme- oder Genehmigungsurkunde;
- c) jeden Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Charta nach Artikel K;
- d) jede Erklärung in Anwendung der Artikel A Absätze 2 und 3, Artikel D Absätze 1 und 2, Artikel F Absatz 2 und Artikel L Absätze 1, 2, 3 und 4;
- e) jede Änderung nach Artikel J;
- f) jede Kündigung nach Artikel M;
- g) jede andere Handlung, Notifikation oder Mitteilung im Zusammenhang mit dieser Charta.

Zu Urkund dessen haben die hierzu gehörig befugten Unterzeichneten diese revidierte Charta unterschrieben.

Geschehen zu Straßburg am 3. Mai 1996 in englischer und französischer Sprache, wobei jeder Wortlaut gleichermaßen verbindlich ist, in einer Urschrift, die im Archiv des Europarats hinterlegt wird. Der Generalsekretär des Europarats übermittelt allen Mitgliedstaaten des Europarats und dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamts beglaubigte Abschriften.



## Appendix

## Annexe

## Anhang

Scope of the  
Revised European Social Charter  
in terms of persons protectedPortée de la Charte  
sociale européenne révisée  
en ce qui concerne  
les personnes protégéesPersönlicher Geltungsbereich  
der Revidierten  
Europäischen Sozialcharta

- 1 Without prejudice to Article 12, paragraph 4, and Article 13, paragraph 4, the persons covered by Articles 1 to 17 and 20 to 31 include foreigners only in so far as they are nationals of other Parties lawfully resident or working regularly within the territory of the Party concerned, subject to the understanding that these articles are to be interpreted in the light of the provisions of Articles 18 and 19.

This interpretation would not prejudice the extension of similar facilities to other persons by any of the Parties.

- 2 Each Party will grant to refugees as defined in the Convention relating to the Status of Refugees, signed in Geneva on 28 July 1951 and in the Protocol of 31 January 1967, and lawfully staying in its territory, treatment as favourable as possible, and in any case not less favourable than under the obligations accepted by the Party under the said convention and under any other existing international instruments applicable to those refugees.

- 3 Each Party will grant to stateless persons as defined in the Convention on the Status of Stateless Persons done in New York on 28 September 1954 and lawfully staying in its territory, treatment as favourable as possible and in any case not less favourable than under the obligations accepted by the Party under the said instrument and under any other existing international instruments applicable to those stateless persons.

Part I, paragraph 18, and  
Part II, Article 18, paragraph 1

It is understood that these provisions are not concerned with the question of entry into the territories of the Parties and do not prejudice the provisions of the European Convention on Establishment, signed in Paris on 13 December 1955.

Part II

## Article 1, paragraph 2

This provision shall not be interpreted as prohibiting or authorising any union security clause or practice.

- 1 Sous réserve des dispositions de l'article 12, paragraphe 4, et de l'article 13, paragraphe 4, les personnes visées aux articles 1 à 17 et 20 à 31 ne comprennent les étrangers que dans la mesure où ils sont des ressortissants des autres Parties résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire de la Partie intéressée, étant entendu que les articles susvisés seront interprétés à la lumière des dispositions des articles 18 et 19.

La présente interprétation n'exclut pas l'extension de droits analogues à d'autres personnes par l'une quelconque des Parties.

- 2 Chaque Partie accordera aux réfugiés répondant à la définition de la Convention de Genève du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés et du Protocole du 31 janvier 1967, et résidant régulièrement sur son territoire, un traitement aussi favorable que possible et en tout cas non moins favorable que celui auquel elle s'est engagée en vertu de la convention de 1951, ainsi que de tous autres accords internationaux existants et applicables aux réfugiés mentionnés ci-dessus.

- 3 Chaque Partie accordera aux apatrides répondant à la définition de la Convention de New York du 28 septembre 1954 relative au statut des apatrides et résidant régulièrement sur son territoire un traitement aussi favorable que possible et en tout cas non moins favorable que celui auquel elle s'est engagée en vertu de cet instrument ainsi que de tous autres accords internationaux existants et applicables aux apatrides mentionnés ci-dessus.

Partie I, paragraphe 18, et  
Partie II, article 18, paragraphe 1

Il est entendu que ces dispositions ne concernent pas l'entrée sur le territoire des Parties et ne portent pas atteinte à celles de la Convention européenne d'établissement signée à Paris le 13 décembre 1955.

Partie II

## Article 1, paragraphe 2

Cette disposition ne saurait être interprétée ni comme interdisant ni comme autorisant les clauses ou pratiques de sécurité syndicale.

- (1) Vorbehaltlich des Artikels 12 Nummer 4 und des Artikels 13 Nummer 4 schließt der durch die Artikel 1 bis 17 und 20 bis 31 erfasste Personenkreis Ausländer nur insoweit ein, als sie Staatsangehörige anderer Vertragsparteien sind und ihren rechtmäßigen gewöhnlichen Aufenthalt im Hoheitsgebiet der betreffenden Vertragspartei haben oder dort ordnungsgemäß beschäftigt sind, mit der Maßgabe, dass die genannten Artikel im Sinne der Artikel 18 und 19 auszuulegen sind.

Diese Auslegung hindert eine Vertragspartei nicht, auch anderen Personen entsprechende Rechte zu gewähren.

- (2) Jede Vertragspartei wird Flüchtlingen im Sinne des am 28. Juli 1951 in Genf unterzeichneten Abkommens über die Rechtsstellung der Flüchtlinge und des Protokolls vom 31. Januar 1967, die sich rechtmäßig in ihrem Hoheitsgebiet gewöhnlich aufhalten, eine Behandlung gewähren, die so günstig wie möglich, in keinem Fall aber weniger günstig ist als in Verpflichtungen der Vertragspartei aus dem oben erwähnten Abkommen oder aus anderen gültigen internationalen Übereinkünften vorgesehen, die auf solche Flüchtlinge anwendbar sind.

- (3) Jede Vertragspartei wird Staatenlosen im Sinne des am 28. September 1954 in New York beschlossenen Übereinkommens über die Rechtsstellung der Staatenlosen, die sich rechtmäßig in ihrem Hoheitsgebiet gewöhnlich aufhalten, eine Behandlung gewähren, die so günstig wie möglich, in keinem Fall aber weniger günstig ist als in Verpflichtungen der Vertragspartei aus der oben erwähnten Übereinkunft oder aus anderen gültigen internationalen Übereinkünften vorgesehen, die auf solche Staatenlose anwendbar sind.

Teil I Nummer 18 und  
Teil II Artikel 18 Nummer 1

Es besteht Einverständnis darüber, dass diese Bestimmungen weder die Einreise in die Hoheitsgebiete der Vertragsparteien betreffen, noch die Bestimmungen des am 13. Dezember 1955 zu Paris unterzeichneten Europäischen Niederlassungsabkommens berühren.

Teil II

## Artikel 1 Nummer 2

Diese Bestimmung ist nicht so auszulegen, als würden durch sie Schutzklauseln oder Schutzmaßnahmen einer Gewerkschaft verboten oder erlaubt.

**Article 2, paragraph 6**

Parties may provide that this provision shall not apply:

- a to workers having a contract or employment relationship with a total duration not exceeding one month and/or with a working week not exceeding eight hours;
- b where the contract or employment relationship is of a casual and/or specific nature, provided, in these cases, that its non-application is justified by objective considerations.

**Article 2, paragraphe 6**

Les Parties pourront prévoir que cette disposition ne s'applique pas :

- a aux travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail dont la durée totale n'excède pas un mois et / ou dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas huit heures ;
- b lorsque le contrat ou la relation de travail a un caractère occasionnel et / ou particulier, à condition, dans ces cas, que des raisons objectives justifient la non-application.

**Artikel 2 Nummer 6**

Die Vertragsparteien können vorsehen, dass diese Bestimmung keine Anwendung findet

- a) auf Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis eine Gesamtdauer von einem Monat nicht überschreitet und/oder deren wöchentliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreitet;
- b) auf Fälle, in denen der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis eine Gelegenheitsarbeit oder eine Tätigkeit besonderer Art betrifft, sofern objektive Gründe in diesen Fällen die Nichtanwendung rechtfertigen.

**Article 3, paragraph 4**

It is understood that for the purposes of this provision the functions, organisation and conditions of operation of these services shall be determined by national laws or regulations, collective agreements or other means appropriate to national conditions.

**Article 3, paragraphe 4**

Il est entendu qu'aux fins d'application de cette disposition les fonctions, l'organisation et les conditions de fonctionnement de ces services doivent être déterminées par la législation ou la réglementation nationale, des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

**Artikel 3 Nummer 4**

Es besteht Einverständnis darüber, dass für die Zwecke dieser Bestimmung die Aufgaben, Organisation und Bedingungen für die Tätigkeit dieser Dienste durch innerstaatliche Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder auf jede andere, den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechende Weise festzulegen sind.

**Article 4, paragraph 4**

This provision shall be so understood as not to prohibit immediate dismissal for any serious offence.

**Article 4, paragraphe 4**

Cette disposition sera interprétée de manière à ne pas interdire un licenciement immédiat en cas de faute grave.

**Artikel 4 Nummer 4**

Diese Bestimmung ist dahin zu verstehen, dass sie eine fristlose Entlassung im Fall einer schweren Verfehlung nicht verbietet.

**Article 4, paragraph 5**

It is understood that a Party may give the undertaking required in this paragraph if the great majority of workers are not permitted to suffer deductions from wages either by law or through collective agreements or arbitration awards, the exceptions being those persons not so covered.

**Article 4, paragraphe 5**

Il est entendu qu'une Partie peut prendre l'engagement requis dans ce paragraphe si les retenues sur salaires sont interdites pour la grande majorité des travailleurs, soit par la loi, soit par les conventions collectives ou les sentences arbitrales, les seules exceptions étant constituées par les personnes non visées par ces instruments.

**Artikel 4 Nummer 5**

Es besteht Einverständnis darüber, dass eine Vertragspartei die unter dieser Nummer geforderte Verpflichtung eingehen kann, wenn durch Gesetz, Gesamtarbeitsverträge oder Schiedssprüche Lohnabzüge für die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer verboten sind und Ausnahmen nur für diejenigen Personen gelten, die in diesen Gesetzen, Verträgen und Schiedssprüchen nicht erfasst sind.

**Article 6, paragraph 4**

It is understood that each Party may, insofar as it is concerned, regulate the exercise of the right to strike by law, provided that any further restriction that this might place on the right can be justified under the terms of Article G.

**Article 6, paragraphe 4**

Il est entendu que chaque Partie peut, en ce qui la concerne, réglementer l'exercice du droit de grève par la loi, pourvu que toute autre restriction éventuelle à ce droit puisse être justifiée aux termes de l'article G.

**Artikel 6 Nummer 4**

Es besteht Einverständnis darüber, dass jede Vertragspartei für sich die Ausübung des Streikrechts durch Gesetz regeln kann, vorausgesetzt, dass jede weitere Einschränkung dieses Rechts aufgrund des Artikels G gerechtfertigt werden kann.

**Article 7, paragraph 2**

This provision does not prevent Parties from providing in their legislation that young persons not having reached the minimum age laid down may perform work in so far as it is absolutely necessary for their vocational training where such work is carried out in accordance with conditions prescribed by the competent authority and measures are taken to protect the health

**Article 7, paragraphe 2**

La présente disposition n'empêche pas les Parties de prévoir dans la loi la possibilité, pour des adolescents n'ayant pas atteint l'âge minimum prévu, de réaliser des travaux strictement nécessaires à leur formation professionnelle lorsque le travail est réalisé sous le contrôle du personnel compétent autorisé et que la sécurité et la protection de la santé des adolescents au tra-

**Artikel 7 Nummer 2**

Diese Bestimmung hindert die Vertragsparteien nicht, im Gesetz vorzusehen, dass Jugendliche, die das vorgeschriebene Mindestalter noch nicht erreicht haben, die für ihre Berufsausbildung unbedingt erforderlichen Arbeiten ausführen, wenn diese Arbeiten unter der Aufsicht des zugelassenen fachkundigen Personals ausgeführt werden und die Sicherheit und der Gesundheits-

and safety of these young persons.

#### Article 7, paragraph 8

It is understood that a Party may give the undertaking required in this paragraph if it fulfils the spirit of the undertaking by providing by law that the great majority of persons under eighteen years of age shall not be employed in night work.

#### Article 8, paragraph 2

This provision shall not be interpreted as laying down an absolute prohibition. Exceptions could be made, for instance, in the following cases:

- a if an employed woman has been guilty of misconduct which justifies breaking off the employment relationship;
- b if the undertaking concerned ceases to operate;
- c if the period prescribed in the employment contract has expired.

#### Article 12, paragraph 4

The words “and subject to the conditions laid down in such agreements” in the introduction to this paragraph are taken to imply *inter alia* that with regard to benefits which are available independently of any insurance contribution, a Party may require the completion of a prescribed period of residence before granting such benefits to nationals of other Parties.

#### Article 13, paragraph 4

Governments not Parties to the European Convention on Social and Medical Assistance may ratify the Charter in respect of this paragraph provided that they grant to nationals of other Parties a treatment which is in conformity with the provisions of the said convention.

#### Article 16

It is understood that the protection afforded in this provision covers single-parent families.

#### Article 17

It is understood that this provision covers all persons below the age of 18 years, un-

vail sont garanties.

#### Article 7, paragraphe 8

Il est entendu qu'une Partie aura rempli l'engagement requis dans ce paragraphe si elle se conforme à l'esprit de cet engagement en prévoyant dans sa législation que la grande majorité des personnes de moins de dix-huit ans ne sera pas employée à des travaux de nuit.

#### Article 8, paragraphe 2

Cette disposition ne saurait être interprétée comme consacrant une interdiction de caractère absolu. Des exceptions pourront intervenir, par exemple, dans les cas suivants :

- a si la travailleuse a commis une faute justifiant la rupture du rapport de travail ;
- b si l'entreprise en question cesse son activité ;
- c si le terme prévu par le contrat de travail est échu.

#### Article 12, paragraphe 4

Les mots « et sous réserve des conditions arrêtées dans ces accords » figurant dans l'introduction à ce paragraphe sont considérés comme signifiant que, en ce qui concerne les prestations existant indépendamment d'un système contributif, une Partie peut requérir l'accomplissement d'une période de résidence prescrite avant d'octroyer ces prestations aux ressortissants d'autres Parties.

#### Article 13, paragraphe 4

Les gouvernements qui ne sont pas Parties à la Convention européenne d'assistance sociale et médicale peuvent ratifier la Charte en ce qui concerne ce paragraphe, sous réserve qu'ils accordent aux ressortissants des autres Parties un traitement conforme aux dispositions de ladite convention.

#### Article 16

Il est entendu que la protection accordée par cette disposition couvre les familles monoparentales.

#### Article 17

Il est entendu que cette disposition couvre toutes les personnes âgées de moins de

schutz der Jugendlichen am Arbeitsplatz gewährleistet sind.<sup>1</sup>

#### Artikel 7 Nummer 8

Es besteht Einverständnis darüber, dass eine Vertragspartei die unter dieser Nummer vorgesehene Verpflichtung eingehen kann, wenn sie dem Geist dieser Verpflichtung dadurch nachkommt, dass die überwiegende Mehrheit der Personen unter 18 Jahren kraft Gesetzes nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden darf.

#### Artikel 8 Nummer 2

Diese Bestimmung ist nicht so auszulegen, als würde durch sie ein absolutes Verbot festgeschrieben. Ausnahmen können zum Beispiel in den folgenden Fällen erfolgen:

- a) wenn die Arbeitnehmerin sich eine Verfehlung hat zuschulden kommen lassen, die die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt;
- b) wenn das betreffende Unternehmen seine Tätigkeit einstellt;
- c) wenn die im Arbeitsvertrag vorgesehene Frist abgelaufen ist.

#### Artikel 12 Nummer 4

Die Worte „und nach Maßgabe der in diesen Übereinkünften niedergelegten Bedingungen“ in der Einleitung zu dieser Nummer sollen unter anderem bedeuten, dass eine Vertragspartei hinsichtlich von Leistungen, die unabhängig von Versicherungsbeiträgen gewährt werden, die Zurücklegung einer vorgeschriebenen Aufenthaltsdauer vor der Gewährung derartiger Leistungen an Staatsangehörige anderer Vertragsparteien verlangen kann.

#### Artikel 13 Nummer 4

Regierungen, die nicht Vertragsparteien des Europäischen Fürsorgeabkommens sind, können die Charta hinsichtlich dieser Nummer ratifizieren, sofern sie den Staatsangehörigen der anderen Vertragsparteien eine Behandlung gewähren, die mit dem genannten Abkommen im Einklang steht.

#### Artikel 16

Es besteht Einverständnis darüber, dass der durch diese Bestimmung gewährte Schutz auch Einelternfamilien erfasst.

#### Artikel 17

Es besteht Einverständnis darüber, dass diese Bestimmung alle Personen unter

<sup>1</sup> Anm. d. Übers.: Aus dem französischen Wortlaut übersetzt. Nach dem englischen Wortlaut: „[...] wenn diese Arbeiten in Übereinstimmung mit den von der zuständigen Behörde vorgeschriebenen Bedingungen ausgeführt werden und Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Jugendlichen getroffen werden.“

less under the law applicable to the child majority is attained earlier, without prejudice to the other specific provisions provided by the Charter, particularly Article 7.

This does not imply an obligation to provide compulsory education up to the above-mentioned age.

#### Article 19, paragraph 6

For the purpose of applying this provision, the term “family of a foreign worker” is understood to mean at least the worker’s spouse and unmarried children, as long as the latter are considered to be minors by the receiving State and are dependent on the migrant worker.

#### Article 20

- 1 It is understood that social security matters, as well as other provisions relating to unemployment benefit, old age benefit and survivor’s benefit, may be excluded from the scope of this article.
- 2 Provisions concerning the protection of women, particularly as regards pregnancy, confinement and the post-natal period, shall not be deemed to be discrimination as referred to in this article.
- 3 This article shall not prevent the adoption of specific measures aimed at removing *de facto* inequalities.
- 4 Occupational activities which, by reason of their nature or the context in which they are carried out, can be entrusted only to persons of a particular sex may be excluded from the scope of this article or some of its provisions. This provision is not to be interpreted as requiring the Parties to embody in laws or regulations a list of occupations which, by reason of their nature or the context in which they are carried out, may be reserved to persons of a particular sex.

#### Articles 21 and 22

- 1 For the purpose of the application of these articles, the term “workers’ representatives” means persons who are recognised as such under national legislation or practice.
- 2 The terms “national legislation and practice” embrace as the case may be, in addition to laws and regulations, collective agreements, other agreements between employers and workers’ repre-

18 ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui leur est applicable, sans préjudice des autres dispositions spécifiques prévues par la Charte, notamment l’article 7.

Cela n’implique pas une obligation d’assurer l’enseignement obligatoire jusqu’à l’âge mentionné ci-dessus.

#### Article 19, paragraphe 6

Aux fins d’application de la présente disposition, on entend par « famille du travailleur migrant » au moins le conjoint du travailleur et ses enfants non mariés, aussi longtemps qu’ils sont considérés comme mineurs par la législation pertinente de l’Etat d’accueil et sont à la charge du travailleur.

#### Article 20

- 1 Il est entendu que les matières relevant de la sécurité sociale, ainsi que les dispositions relatives aux prestations de chômage, aux prestations de vieillesse et aux prestations de survivants, peuvent être exclues du champ d’application de cet article.
- 2 Ne seront pas considérées comme des discriminations au sens du présent article les dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse, l’accouchement et la période postnatale.
- 3 Le présent article ne fait pas obstacle à l’adoption de mesures spécifiques visant à remédier à des inégalités de fait.
- 4 Pourront être exclues du champ d’application du présent article, ou de certaines de ses dispositions, les activités professionnelles qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, ne peuvent être confiées qu’à des personnes d’un sexe donné. Cette disposition ne saurait être interprétée comme obligeant les Parties à arrêter par la voie législative ou réglementaire la liste des activités professionnelles qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, peuvent être réservées à des travailleurs d’un sexe déterminé.

#### Articles 21 et 22

- 1 Aux fins d’application de ces articles, les termes « représentants des travailleurs » désignent des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.
- 2 Les termes « la législation et la pratique nationales » visent, selon le cas, outre les lois et les règlements, les conventions collectives, d’autres accords entre les employeurs et les représentants des

18 Jahren erfasst, sofern nach dem auf das Kind anzuwendenden Recht die Volljährigkeit nicht früher erreicht wird; dies gilt unbeschadet der anderen besonderen Bestimmungen der Charta, insbesondere des Artikels 7.

Dies schließt nicht die Verpflichtung ein, bis zu dem vorstehend genannten Alter eine allgemeine Schulpflicht sicherzustellen.

#### Artikel 19 Nummer 6

Für die Zwecke der Anwendung dieser Bestimmung ist unter dem Ausdruck „Wanderarbeitnehmer mit seiner Familie“ zumindest der Ehegatte des Arbeitnehmers und seine unverheirateten Kinder zu verstehen, solange diese nach den einschlägigen Rechtsvorschriften des Aufnahmestaats als Minderjährige gelten und der Arbeitnehmer für sie unterhaltspflichtig ist.

#### Artikel 20

- (1) Es besteht Einverständnis darüber, dass Fragen der Sozialen Sicherheit sowie die Bestimmungen über Leistungen bei Arbeitslosigkeit, bei Alter und an Hinterbliebene vom Geltungsbereich dieses Artikels ausgenommen werden können.
- (2) Bestimmungen über den Schutz der Frau, insbesondere hinsichtlich der Schwangerschaft, der Entbindung und der Zeit nach der Entbindung gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Artikels.
- (3) Dieser Artikel steht der Annahme besonderer Maßnahmen zur Beseitigung von tatsächlich bestehenden Ungleichheiten nicht entgegen.
- (4) Vom Geltungsbereich dieses Artikels oder einiger seiner Bestimmungen können berufliche Tätigkeiten ausgenommen werden, die aufgrund ihrer Art oder der Bedingungen ihrer Ausübung nur Personen eines bestimmten Geschlechts übertragen werden können. Diese Bestimmung ist nicht so auszulegen, als seien die Vertragsparteien verpflichtet, in Gesetzen oder sonstigen Vorschriften eine Liste der beruflichen Tätigkeiten festzulegen, die aufgrund ihrer Art oder der Bedingungen ihrer Ausübung nur Personen eines bestimmten Geschlechts vorbehalten werden können.

#### Artikel 21 und 22

- (1) Für die Zwecke der Anwendung dieser Artikel bezeichnet der Ausdruck „Arbeitnehmervertreter“ Personen, die aufgrund der innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten als Arbeitnehmervertreter anerkannt sind.
- (2) Der Ausdruck „innerstaatliche Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten“ umfasst je nach Lage des Falles neben den Gesetzen und sonstigen Vorschriften auch Gesamtarbeitsverträge sowie andere Ver-

sentatives, customs as well as relevant case law.

travailleurs, les usages et les décisions judiciaires pertinentes.

einbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern, übliche Bräuche und einschlägige Gerichtsentscheidungen.

3 For the purpose of the application of these articles, the term “undertaking” is understood as referring to a set of tangible and intangible components, with or without legal personality, formed to produce goods or provide services for financial gain and with power to determine its own market policy.

3 Aux fins d’application de ces articles, le terme « entreprise » est interprété comme visant un ensemble d’éléments matériels et immatériels, ayant ou non la personnalité juridique, destiné à la production de biens ou à la prestation de services, dans un but économique, et disposant du pouvoir de décision quant à son comportement sur le marché.

(3) Für die Zwecke der Anwendung dieses Artikel wird der Ausdruck „Unternehmen“ so ausgelegt, dass er eine Gesamtheit von materiellen und immateriellen Bestandteilen mit oder ohne Rechtspersönlichkeit darstellt, die zur Herstellung von Waren oder zur Erbringung von Dienstleistungen gebildet wird, auf Gewinn gerichtet ist und mit Entscheidungsbefugnis hinsichtlich ihres Marktverhaltens ausgestattet ist.

4 It is understood that religious communities and their institutions may be excluded from the application of these articles, even if these institutions are “undertakings” within the meaning of paragraph 3. Establishments pursuing activities which are inspired by certain ideals or guided by certain moral concepts, ideals and concepts which are protected by national legislation, may be excluded from the application of these articles to such an extent as is necessary to protect the orientation of the undertaking.

4 Il est entendu que les communautés religieuses et leurs institutions peuvent être exclues de l’application de ces articles même lorsque ces institutions sont des « entreprises » au sens du paragraphe 3. Les établissements poursuivant des activités inspirées par certains idéaux ou guidées par certains concepts moraux, idéaux et concepts protégés par la législation nationale, peuvent être exclus de l’application de ces articles dans la mesure nécessaire pour protéger l’orientation de l’entreprise.

(4) Es besteht Einverständnis darüber, dass Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen von der Anwendung dieser Artikel ausgenommen werden können, auch wenn diese Einrichtungen „Unternehmen“ im Sinne des Absatzes 3 sind. Betriebe mit Tätigkeiten, die von bestimmten Idealen geprägt oder von bestimmten moralischen Vorstellungen geleitet werden, welche von der innerstaatlichen Rechtsordnung geschützt sind, können von der Anwendung dieser Artikel in dem Umfang ausgenommen werden, wie dies zum Schutz der Tendenz des Unternehmens erforderlich ist.

5 It is understood that where in a state the rights set out in these articles are exercised in the various establishments of the undertaking, the Party concerned is to be considered as fulfilling the obligations deriving from these provisions.

5 Il est entendu que, lorsque dans un Etat les droits énoncés dans les présents articles sont exercés dans les divers établissements de l’entreprise, la Partie concernée doit être considérée comme satisfaisant aux obligations découlant de ces dispositions.

(5) Es besteht Einverständnis darüber, dass, wenn in einem Staat die in diesen Artikeln niedergelegten Rechte in den verschiedenen Betriebsstätten eines Unternehmens ausgeübt werden, die Verpflichtungen aus diesen Bestimmungen als von der betreffenden Vertragspartei erfüllt anzusehen sind.

6 The Parties may exclude from the field of application of these articles, those undertakings employing less than a certain number of workers, to be determined by national legislation or practice.

6 Les Parties pourront exclure du champ d’application des présents articles les entreprises dont les effectifs n’atteignent pas un seuil déterminé par la législation ou la pratique nationales.

(6) Die Vertragsparteien können vom Geltungsbereich dieser Artikel die Unternehmen ausnehmen, deren Beschäftigtenzahl eine durch innerstaatliche Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten festgelegte bestimmte Zahl nicht überschreitet.

#### Article 22

1 This provision affects neither the powers and obligations of states as regards the adoption of health and safety regulations for workplaces, nor the powers and responsibilities of the bodies in charge of monitoring their application.

#### Article 22

1 Cette disposition n’affecte ni les pouvoirs et obligations des Etats en matière d’adoption de règlements concernant l’hygiène et la sécurité sur les lieux de travail, ni les compétences et responsabilités des organes chargés de surveiller le respect de leur application.

#### Artikel 22

(1) Diese Bestimmung lässt sowohl die Befugnisse und Verpflichtungen der Staaten hinsichtlich der Annahme von Vorschriften über den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als auch die Befugnisse und Zuständigkeiten der mit der Überwachung der Einhaltung dieser Vorschriften beauftragten Stellen unberührt.

2 The terms “social and socio-cultural services and facilities” are understood as referring to the social and/or cultural facilities for workers provided by some undertakings such as welfare assistance, sports fields, rooms for nursing mothers, libraries, children’s holiday camps, etc.

2 Les termes « services et facilités sociaux et socio-culturels » visent les services et facilités de nature sociale et / ou culturelle qu’offrent certaines entreprises aux travailleurs tels qu’une assistance sociale, des terrains de sport, des salles d’allaitement, des bibliothèques, des colonies de vacances, etc.

(2) Die Ausdrücke „soziale und sozio-kulturelle Dienste und Einrichtungen“ beziehen sich auf Dienste und Einrichtungen sozialer und/oder kultureller Art, die bestimmte Unternehmen für die Arbeitnehmer bereitstellen, wie soziale Betreuung, Sportplätze, Stillräume, Büchereien, Kinderferienlager usw.

#### Article 23, paragraph 1

For the purpose of the application of this paragraph, the term “for as long as possible” refers to the elderly person’s physical, psychological and intellectual capacities.

#### Article 23, paragraphe 1

Aux fins d’application de ce paragraphe, l’expression « le plus longtemps possible » se réfère aux capacités physiques, psychologiques et intellectuelles de la personne âgée.

#### Artikel 23 erster Anstrich

Für die Zwecke der Anwendung dieses Anstrichs stellt der Ausdruck „so lange wie möglich“ auf die körperlichen, seelischen und geistigen Fähigkeiten des älteren Menschen ab.

**Article 24**

- 1 It is understood that for the purposes of this article the terms “termination of employment” and “terminated” mean termination of employment at the initiative of the employer.
- 2 It is understood that this article covers all workers but that a Party may exclude from some or all of its protection the following categories of employed persons:
- a workers engaged under a contract of employment for a specified period of time or a specified task;
  - b workers undergoing a period of probation or a qualifying period of employment, provided that this is determined in advance and is of a reasonable duration;
  - c workers engaged on a casual basis for a short period.
- 3 For the purpose of this article the following, in particular, shall not constitute valid reasons for termination of employment:
- a trade union membership or participation in union activities outside working hours, or, with the consent of the employer, within working hours;
  - b seeking office as, acting or having acted in the capacity of a workers’ representative;
  - c the filing of a complaint or the participation in proceedings against an employer involving alleged violation of laws or regulations or recourse to competent administrative authorities;
  - d race, colour, sex, marital status, family responsibilities, pregnancy, religion, political opinion, national extraction or social origin;
  - e maternity or parental leave;
  - f temporary absence from work due to illness or injury.
- 4 It is understood that compensation or other appropriate relief in case of termination of employment without valid reasons shall be determined by national laws or regulations, collective agreements or other means appropriate to national conditions.

**Article 24**

- 1 Il est entendu qu’aux fins de cet article le terme « licenciement » signifie la cessation de la relation de travail à l’initiative de l’employeur.
- 2 Il est entendu que cet article couvre tous les travailleurs mais qu’une Partie peut soustraire entièrement ou partiellement de sa protection les catégories suivantes de travailleurs salariés :
- a les travailleurs engagés aux termes d’un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée ;
  - b les travailleurs effectuant une période d’essai ou n’ayant pas la période d’ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d’avance et qu’elle soit raisonnable ;
  - c les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.
- 3 Aux fins de cet article, ne constituent pas des motifs valables de licenciement notamment :
- a l’affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l’employeur, durant les heures de travail ;
  - b le fait de solliciter, d’exercer ou d’avoir un mandat de représentation des travailleurs ;
  - c le fait d’avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes ;
  - d la race, la couleur, le sexe, l’état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l’opinion politique, l’ascendance nationale ou l’origine sociale ;
  - e le congé de maternité ou le congé parental ;
  - f l’absence temporaire du travail en raison de maladie ou d’accident.
- 4 Il est entendu que l’indemnité ou toute autre réparation appropriée en cas de licenciement sans motif valable doit être déterminée par la législation ou la réglementation nationales, par des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

**Artikel 24**

- (1) Es besteht Einverständnis darüber, dass für die Zwecke dieses Artikels der Ausdruck „Kündigung“ die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bedeutet.
- (2) Es besteht Einverständnis darüber, dass dieser Artikel alle Arbeitnehmer erfasst, dass jedoch eine Vertragspartei die folgenden Arbeitnehmergruppen von seinem Schutz ganz oder teilweise ausnehmen kann:
- a) die im Rahmen eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit oder eine bestimmte Aufgabe eingestellten Arbeitnehmer;
  - b) die Arbeitnehmer, die eine Probe- oder Wartezeit ableisten, sofern diese im Voraus festgesetzt und von angemessener Dauer ist;
  - c) die zur vorübergehenden Aushilfe eingestellten Arbeitnehmer.
- (3) Für die Zwecke dieses Artikels gelten insbesondere nicht als triftige Gründe für eine Kündigung:
- a) die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder die gewerkschaftliche Betätigung außerhalb der Arbeitszeit oder, mit Zustimmung des Arbeitgebers, während der Arbeitszeit;
  - b) die Tatsache, dass sich jemand um das Amt eines Arbeitnehmervertreters bewirbt, ein solches Amt ausübt oder ausgeübt hat;
  - c) die Tatsache, dass jemand wegen einer behaupteten Verletzung von Rechtsvorschriften eine Klage gegen den Arbeitgeber einreicht, an einem Verfahren gegen ihn beteiligt ist oder die zuständigen Verwaltungsbehörden anruft;
  - d) Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Familienstand, Familienpflichten, Schwangerschaft, Religion, politische Anschauung, nationale oder soziale Herkunft;
  - e) Mutterschaftsurlaub oder Elternurlaub;
  - f) vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls.
- (4) Es besteht Einverständnis darüber, dass die Entschädigung oder ein anderer zweckmäßiger Ausgleich bei einer Kündigung ohne triftigen Grund durch innerstaatliche Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder auf jede andere, den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechende Weise festzulegen ist.

**Article 25**

- 1 It is understood that the competent national authority may, by way of exemption and after consulting organisations of employers and workers, exclude certain categories of workers from the protection provided in this provision by reason of the special nature of their employment relationship.
- 2 It is understood that the definition of the term “insolvency” must be determined by national law and practice.
- 3 The workers’ claims covered by this provision shall include at least:
  - a the workers’ claims for wages relating to a prescribed period, which shall not be less than three months under a privilege system and eight weeks under a guarantee system, prior to the insolvency or to the termination of employment;
  - b the workers’ claims for holiday pay due as a result of work performed during the year in which the insolvency or the termination of employment occurred;
  - c the workers’ claims for amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which shall not be less than three months under a privilege system and eight weeks under a guarantee system, prior to the insolvency or the termination of the employment.
- 4 National laws or regulations may limit the protection of workers’ claims to a prescribed amount, which shall be of a socially acceptable level.

**Article 26**

It is understood that this article does not require that legislation be enacted by the Parties.

It is understood that paragraph 2 does not cover sexual harassment.

**Article 27**

It is understood that this article applies to men and women workers with family responsibilities in relation to their dependent children as well as in relation to other mem-

**Article 25**

- 1 L’autorité compétente peut à titre exceptionnel et après consultation des organisations d’employeurs et de travailleurs exclure des catégories déterminées de travailleurs de la protection prévue dans cette disposition en raison de la nature particulière de leur relation d’emploi.
- 2 Il est entendu que le terme « insolvabilité » sera défini par la loi et la pratique nationales.
- 3 Les créances des travailleurs sur lesquelles porte cette disposition devront au moins comprendre :
  - a les créances des travailleurs au titre des salaires afférents à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie, précédant l’insolvabilité ou la cessation de la relation d’emploi ;
  - b les créances des travailleurs au titre des congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l’année dans laquelle est survenue l’insolvabilité ou la cessation de la relation d’emploi ;
  - c les créances des travailleurs au titre des montants dus pour d’autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie, précédant l’insolvabilité ou la cessation de la relation d’emploi.
- 4 Les législations et réglementations nationales peuvent limiter la protection des créances des travailleurs à un montant déterminé qui devra être d’un niveau socialement acceptable.

**Article 26**

Il est entendu que cet article n’oblige pas les Parties à promulguer une législation.

Il est entendu que le paragraphe 2 ne couvre pas le harcèlement sexuel.

**Article 27**

Il est entendu que cet article s’applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales à l’égard de leurs enfants à charge ainsi qu’à l’égard d’autres

**Artikel 25**

- (1) Es besteht Einverständnis darüber, dass die zuständige nationale Behörde<sup>2</sup> als Ausnahme und nach Anhörung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen bestimmte Arbeitnehmergruppen wegen der besonderen Art ihres Arbeitsverhältnisses von dem in dieser Bestimmung vorgesehenen Schutz ausnehmen kann.
- (2) Es besteht Einverständnis darüber, dass der Ausdruck „Zahlungsunfähigkeit“ durch innerstaatliche Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zu bestimmen ist.
- (3) Die von dieser Bestimmung erfassten Forderungen der Arbeitnehmer haben sich mindestens auf Folgendes zu erstrecken:
  - a) Forderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich der Löhne und Gehälter für einen bestimmten Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der in einem System des Schutzes durch ein Vorrecht drei Monate und in einem System des Schutzes durch eine Garantie acht Wochen nicht unterschreiten darf;
  - b) Forderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich des bezahlten Urlaubs, der aufgrund der geleisteten Arbeit während des Jahres angefallen ist, in dem die Zahlungsunfähigkeit oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist;
  - c) Forderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich der geschuldeten Beträge für sonstige bezahlte Zeiten der Abwesenheit betreffend einen bestimmten Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der in einem System des Schutzes durch ein Vorrecht drei Monate und in einem System des Schutzes durch eine Garantie acht Wochen nicht unterschreiten darf.
- (4) Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften können den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer auf einen bestimmten Betrag begrenzen, der eine sozial vertretbare Höhe erreichen muss.

**Artikel 26**

Es besteht Einverständnis darüber, dass dieser Artikel die Vertragsparteien nicht dazu verpflichtet, Rechtsvorschriften zu erlassen.

Es besteht Einverständnis darüber, dass Nummer 2 sexuelle Belästigung nicht erfasst.

**Artikel 27**

Es besteht Einverständnis darüber, dass dieser Artikel auf männliche und weibliche Arbeitnehmer Anwendung findet, die Familienpflichten gegenüber ihren unter-

<sup>2</sup> Anm. d. Übers.: Aus dem englischen Wortlaut übersetzt. Nach dem französischen Wortlaut lediglich: „Die zuständige Behörde kann [...]“.

bers of their immediate family who clearly need their care or support where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity. The terms “dependent children” and “other members of their immediate family who clearly need their care and support” mean persons defined as such by the national legislation of the Party concerned.

membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser. Les termes « enfants à charge » et « autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins et de soutien » s'entendent au sens défini par la législation nationale des Parties.

haltsberechtigten Kindern sowie anderen unmittelbaren Familienangehörigen haben, die offensichtlich ihrer Betreuung oder Unterstützung bedürfen, soweit ihre Möglichkeiten, sich auf das Erwerbsleben vorzubereiten, in das Erwerbsleben einzutreten, am Erwerbsleben teilzunehmen oder Fortschritte im Erwerbsleben zu erzielen, durch diese Pflichten eingeschränkt werden. Die Ausdrücke „unterhaltsberechtigzte Kinder“ und „andere unmittelbare Familienangehörige, die offensichtlich ihrer Betreuung und Unterstützung bedürfen“ sind in dem durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften der Vertragsparteien bestimmten Sinn zu verstehen.

#### Articles 28 and 29

For the purpose of the application of this article, the term “workers' representatives” means persons who are recognised as such under national legislation or practice.

#### Articles 28 et 29

Aux fins d'application de ces articles, le terme « représentants des travailleurs » désigne des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.

#### Artikel 28 und 29

Für die Zwecke der Anwendung dieses Artikel bezeichnet der Ausdruck „Arbeitnehmervertreter“ Personen, die nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten als Arbeitnehmervertreter anerkannt sind.

#### Part III

It is understood that the Charter contains legal obligations of an international character, the application of which is submitted solely to the supervision provided for in Part IV thereof.

#### Partie III

Il est entendu que la Charte contient des engagements juridiques de caractère international dont l'application est soumise au seul contrôle visé par la partie IV.

#### Teil III

Es besteht Einverständnis darüber, dass die Charta rechtliche Verpflichtungen internationalen Charakters enthält, deren Durchführung ausschließlich der in ihrem Teil IV vorgesehenen Überwachung unterliegt.

#### Article A, paragraph 1

It is understood that the numbered paragraphs may include articles consisting of only one paragraph.

#### Article A, paragraphe 1

Il est entendu que les paragraphes numérotés peuvent comprendre des articles ne contenant qu'un seul paragraphe.

#### Artikel A Absatz 1

Es besteht Einverständnis darüber, dass als Nummern auch Artikel anzusehen sind, die aus einem einzigen Absatz bestehen.

#### Article B, paragraph 2

For the purpose of paragraph 2 of Article B, the provisions of the revised Charter correspond to the provisions of the Charter with the same article or paragraph number with the exception of:

#### Article B, paragraphe 2

Aux fins du paragraphe 2 de l'article B, les dispositions de la Charte révisée correspondent aux dispositions de la Charte qui portent le même numéro d'article ou de paragraphe, à l'exception :

#### Artikel B Absatz 2

Für die Zwecke des Artikels B Absatz 2 entsprechen die Bestimmungen der revidierten Charta den Bestimmungen der Charta, die die gleiche Artikelzahl oder Nummer tragen, mit Ausnahme von

- a Article 3, paragraph 2, of the revised Charter which corresponds to Article 3, paragraphs 1 and 3, of the Charter;
- b Article 3, paragraph 3, of the revised Charter which corresponds to Article 3, paragraphs 2 and 3, of the Charter;
- c Article 10, paragraph 5, of the revised Charter which corresponds to Article 10, paragraph 4, of the Charter;
- d Article 17, paragraph 1, of the revised Charter which corresponds to Article 17 of the Charter.

- a de l'article 3, paragraphe 2, de la Charte révisée qui correspond à l'article 3, paragraphes 1 et 3, de la Charte ;
- b de l'article 3, paragraphe 3, de la Charte révisée qui correspond à l'article 3, paragraphes 2 et 3, de la Charte ;
- c de l'article 10, paragraphe 5, de la Charte révisée qui correspond à l'article 10, paragraphe 4, de la Charte ;
- d de l'article 17, paragraphe 1, de la Charte révisée qui correspond à l'article 17 de la Charte.

- a) Artikel 3 Nummer 2 der revidierten Charta, der Artikel 3 Nummern 1 und 3 der Charta entspricht;
- b) Artikel 3 Nummer 3 der revidierten Charta, der Artikel 3 Nummern 2 und 3 der Charta entspricht;
- c) Artikel 10 Nummer 5 der revidierten Charta, der Artikel 10 Nummer 4 der Charta entspricht;
- d) Artikel 17 Nummer 1 der revidierten Charta, der Artikel 17 der Charta entspricht.

#### Part V

#### Article E

A differential treatment based on an objective and reasonable justification shall not be deemed discriminatory.

#### Partie V

#### Article E

Une différence de traitement fondée sur un motif objectif et raisonnable n'est pas considérée comme discriminatoire.

#### Teil V

#### Artikel E

Eine sachlich und sinnvoll begründete unterschiedliche Behandlung wird nicht als diskriminierend angesehen.

#### Article F

The terms “in time of war or other public emergency” shall be so understood as to

#### Article F

Les termes « en cas de guerre ou en cas d'autre danger public » seront interprétés

#### Artikel F

Der Ausdruck „in Kriegszeiten oder bei einem anderen öffentlichen Notstand“ ist



cover also the threat of war.

de manière à couvrir également la menace de guerre.

dahin zu verstehen, dass er auch den Zustand einer drohenden Kriegsgefahr erfasst.

**Article I**

It is understood that workers excluded in accordance with the appendix to Articles 21 and 22 are not taken into account in establishing the number of workers concerned.

**Article I**

Il est entendu que les travailleurs exclus conformément à l'annexe des articles 21 et 22 ne sont pas pris en compte lors de l'établissement du nombre des travailleurs intéressés.

**Artikel I**

Es besteht Einverständnis darüber, dass Arbeitnehmer, die nach dem Anhang zu den Artikeln 21 und 22 ausgenommen sind, bei der Festlegung der Zahl der betreffenden Arbeitnehmer nicht berücksichtigt werden.

**Article J**

The term "amendment" shall be extended so as to cover also the addition of new articles to the Charter.

**Article J**

Le terme « amendement » sera entendu de manière à couvrir également l'inclusion de nouveaux articles dans la Charte.

**Artikel J**

Der Ausdruck „Änderung“ ist dahin zu verstehen, dass er auch die Aufnahme neuer Artikel in die Charta erfasst.

## Denkschrift

### A. Allgemeines

#### **I. Soziale Arbeitnehmer- und Menschenrechte im Europarat**

##### **1. Ziele des Europarates**

Der Europarat, am 5. Mai 1949 durch den Vertrag von London von den zehn Staaten Belgien, Dänemark, Frankreich, Irland, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Norwegen, Schweden und dem Vereinigten Königreich gegründet, ist die älteste zwischenstaatliche europäische Organisation überhaupt. Zugleich ist der Europarat auch die erste Organisation, die Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg zunächst als assoziiertes, kurze Zeit später als Vollmitglied anerkannt und damit eine wichtige Möglichkeit eröffnet hat, wieder als Teil eines friedlichen Europas in den europäischen Staatenverbund zurückzukehren. Im 70. Jahr seiner Gründung gehören heute dem Europarat insgesamt 47 Staaten mit 820 Millionen Bürgerinnen und Bürgern an.

In den Erwägungsgründen der Satzung des Europarates (BGBl. 1950 S. 263) ist die unerschütterliche Verbundenheit mit den geistigen und sittlichen Werten, die das gemeinsame Erbe der Völker sind und die die persönliche und politische Freiheit und die Herrschaft des Rechts beinhalten mit dem Ideal der Förderung des sozialen und wirtschaftlichen Fortschritts zwischen den europäischen Staaten eng verknüpft, die auf eine gemeinsame europäische Zukunft ausgerichtet werden soll (zur Schaffung des Europarates Karl Carstens, Das Recht des Europarates 1956, S. 59 ff.).

Zum Anlass dieses 70. Gründungsjubiläums hat der Deutsche Bundestag mit großer Mehrheit einen Antrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD angenommen, in dem die überaus wichtigen und bedeutenden Funktionen des Europarates erinnert werden, die drei zentralen und unverzichtbaren Grundpfeiler eines friedlichen Europa, der Schutz der Menschenrechte, eine pluralistische Demokratie und die Wahrung der Rechtsstaatlichkeit in besonderer Weise gewürdigt werden. Zur geschichtlichen Entwicklung wird dazu ausgeführt: „Der Europarat hat seit seiner Gründung viele Herausforderungen verantwortungsvoll gemeistert. Er legte den Grundstein für die westeuropäische Zusammenarbeit und Integration. Er gab den ehemaligen kommunistischen Staaten Mittel- und Osteuropas nach der Überwindung des Kalten Krieges die Möglichkeit, die Werte und Prinzipien Europas anzunehmen und zu verankern. Damit schuf der Europarat die Voraussetzungen für die spätere Aufnahme dieser Staaten in die Europäische Union.“ (Antrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD „70 Jahre Europarat“ auf BT-Drucks. 19/10146, S. 2, Plenarprotokoll 19/102 vom 17. Mai 2019, TOP 28, 12463C).

Ausdruck der demokratischen Verfassung des Europarates sind die statuarischen Organe des Ministerkomitees und der Parlamentarischen Versammlung mit den 324 Parlamentariern aus den Mitgliedstaaten dieses europäischen Staatenverbundes. Die Parlamentarische Versammlung des Europarates ist die erste ihrer Art in der Geschichte der internationalen Organisationen und kann damit auch als das demokratische Gewissen des Europarates bezeichnet werden.

Kernstück der europäischen Einigungs- und Integrationsbemühungen im Europarat ist die Ausarbeitung, Konsentierung und allseitige Verbreitung völkerrechtlicher Verträge, den Konventionen oder Übereinkommen dieser ältesten europäischen Institution. Nach Artikel 1 Buchstabe b der Satzung des Europarates (BGBl. 1950 S. 263; 1954 II S. 1126) ist die wichtigste Handlungsform der Abschluss völkerrechtlicher Verträge. Diese werden in den Lenkungsausschüssen oder nachgeordneten Expertengremien ausgearbeitet, vom Ministerkomitee mit qualifizierter Mehrheit nach Artikel 20 Buchstabe d beschlossen und dann zur Zeichnung und Ratifikation durch die Mitgliedstaaten aufgelegt. Es ist üblich, bei der Aushandlung von Verträgen einen Erläuternden Bericht anzufertigen, der dem Ministerkomitee anlässlich seines Beschlusses über das Abkommen vorgelegt wird und der mit dem Abkommen in der Vertragssammlung des Europarates veröffentlicht wird (unter [www.coe.int/conventions](http://www.coe.int/conventions) abrufbar). Diese Berichte stellen zwar keine verbindliche Auslegung der Abkommen dar, können aber als ergänzende Auslegungshilfe im Sinne von Artikel 32 des Wiener Übereinkommens über das Recht der Verträge vom 23. Mai 1969 (BGBl. 1985 II S. 927) herangezogen werden.

Nach bisherigem Stand sind im Europarat und seinen Gremien bisher über 200 Konventionen ausgearbeitet und entwickelt worden, von denen auch zahlreiche dieser Verträge Kernelemente der Arbeits- und Sozialrechtsintegration in Europa betreffen. Alle diese Konventionen können aber immer nur dann zu einer umfassenden Verständigung und Zusammenarbeit beitragen, wenn die einzelnen Mitgliedstaaten des Europarates diese Übereinkommen zeichnen, d. h. den Willen zur Umsetzung bekunden und die Konvention alsbald in ihr nationales Recht transferieren und sich damit „völkerrechtsfreundlich“ verhalten.

Der mit breiter Mehrheit im Deutschen Bundestag angenommene Antrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD fordert deshalb unter III. Nummer 10 die Bundesregierung ausdrücklich auf, im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel „Konventionen des Europarates, beispielsweise die überarbeitete Version der Europäischen Sozialcharta (ETS No. 163), zeitnah dem Deutschen Bundestag zur Ratifizierung vorzulegen“. Dem Beschluss des deutschen Parlaments vom 17. Mai 2019 Rechnung zu tragen, ist Gegenstand dieses Vertragsgesetzesentwurfs.

##### **2. Vertragsvölkerrechtliche Grundlagen im Europarat**

Bereits Artikel 23 Absatz a) der Völkerbundsatzung – wortgleich in den fünf Friedensverträgen der Pariser Vororte Versailles, Saint Germain, Trianon, Neuilly und Sèvres enthalten – am Ende des Ersten Weltkrieges (Gesetz über den Friedensschluß zwischen Deutschland und den alliierten und assoziierten Mächten vom 16. Juli 1919, RGBl. S. 687, Völkerbundsatzung S. 717) hat sich für eine völkerrechtliche Verfestigung humanitärer und sozial-ethischer Grundsätze eingesetzt. So verpflichtete sich der Völkerbund, „angemessene und menschliche Arbeitsbedingungen für Männer, Frauen und Kinder zu schaffen und aufrecht zu erhalten, sowohl in ihren eigenen Gebieten, wie in allen Ländern, auf die sich ihre Handels- und Gewerbebeziehungen erstrecken und zu diesem

Zweck die erforderlichen internationalen Stellen zu errichten und zu unterhalten“.

Die Gründungsstatuten für die Internationale Arbeitsorganisation im Friedensvertrag von Versailles vom 28. Juni 1919, der seit 1948 unter dem Dach der Vereinten Nationen ressortierenden ILO, bestimmen in der Einleitung des XIII. Teils „Arbeit“ in der einleitenden Bestimmung vor Artikel 387, dass der zum Ziel gesetzte Weltfrieden „nur auf dem Boden der sozialen Gerechtigkeit aufgebaut werden kann“ und die bestehenden Ungerechtigkeiten dringend verbessert werden müssen, zum Beispiel „hinsichtlich der Regelung der Arbeitszeit, der Festsetzung einer Höchstdauer der Arbeitstage und der Arbeitswoche, der Regelung des Arbeitsmarkts, der Verhütung der Arbeitslosigkeit, der Gewährleistung von Löhnen, welche angemessene Lebensbedingungen ermöglichen, des Schutzes der Arbeiter gegen allgemeine und Berufskrankheiten sowie gegen Arbeitsunfälle, des Schutzes der Kinder, Jugendlichen und Frauen, der Alters- und Invalidenunterstützung, des Schutzes der Interessen der im Ausland beschäftigten Arbeiter, der Anerkennung des Grundsatzes der Freiheit gewerkschaftlichen Zusammenschlusses und der Gestaltung des beruflichen und technischen Unterrichts und ähnlicher Maßnahmen“. Diese grundlegenden Zielbestimmungen des internationalen Arbeits- und Sozialrechts hat die ILO in gleicher und besonders eindringlicher Form auf der Konferenz von Philadelphia am 10. Mai 1944 wiederholt und als zentrale Botschaft herausgestellt, dass Arbeit nicht lediglich als Ware oder Handelsgegenstand angesehen werden darf.

Diese grundlegenden Zielbestimmungen im Menschenrechtsschutz und der Vereinbarung von Mindeststandards im Arbeits- und Sozialbereich greift auch der 1950 gegründete Europarat in seinen wichtigsten ersten Konventionen wieder auf, der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK, BGBl. 1952 II S. 685), die am 4. November 1950 in Rom unterzeichnet wurde, und der Europäischen Sozialcharta, die am 4. November 1961 in Turin bereits von 13 der 16 Mitgliedstaaten des Europarates unterzeichnet worden ist.

Nach den Worten des Ministerkomitees des Europarates in einer Sonderbotschaft an die Konsultativversammlung (heutige Parlamentarische Versammlung) sollte das Komitee „sich bemühen, eine Europäische Sozial-Charta auszuarbeiten, die die sozialen Ziele, die unsere Mitglieder anstreben, kundtut und die Politik des Rates auf dem Gebiet der sozialen Rechte bestimmt, auf dem sie eine Ergänzung zur Europäischen Konvention der Menschenrechte und Grundfreiheiten darstellt. Die Vorbereitung dieser Charta wird einem Sozial-Komitee anvertraut, welches über Form und Inhalt dieses Dokumentes entscheiden wird und insbesondere erwägen wird, ob sie neben allgemeinen Prinzipien bestimmtere Vorschriften enthalten soll, die für die Unterzeichner verpflichtend sind“. (Sonderbotschaft des Ministerkomitees an die Parlamentarische Versammlung des Europarates vom 20. Mai 1954, Doc. Nr. 238 der 6. Session der Konsultativversammlung).

Nachdem das Sozialkomitee im Februar 1958 seine Beratungen beendet und einen ersten Entwurf der Charta vorgelegt hatte, wurde – um die schwierigen Problemstellungen der Kodifikation differenziert erörtern zu kön-

nen – die ILO um Einberufung einer „Drei-Parteien-Konferenz“ ersucht (nach einem Abkommen des Europarates mit der ILO vom 23. November 1951), die im Dezember 1958 in Straßburg unter Einbeziehung von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern abgehalten wurde. Die hierbei gefundenen Abänderungen wurden in die Charta eingearbeitet, die dann letztendlich in einer abgestimmten Form ihren Weg als Kodifikation und wichtigste arbeits- und sozialrechtliche Konvention des Europarates gefunden hat.

## II. Die Europäische Sozialcharta (ESC)

### 1. Entstehung und Entwicklung eines sozialen Europas

Die ursprüngliche Aufgabe der Europäischen Sozialcharta war und ist es, die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK vom 4. November 1950, BGBl. 1952 II S. 685) von 1950 auf den sozialpolitischen Handlungsfeldern zu ergänzen, da diese vorrangig einen europäischen Menschenrechtsschutz sicherstellen soll und nur wenige Regelungen mit konkreten sozial- und arbeitsrechtlichen Bezügen aufweist (etwa Artikel 4 und 10 Absatz 1 EMRK).

Nur wenige der Regelungen der ESC verbürgen tatsächlich soziale Grundrechte, sondern stellen eher international verbürgte soziale Rechte und Sozialstandards dar, die die Vertragsstaaten der ESC auffordern, die Verbürgungen für den Einzelnen wirksam umzusetzen und für deren Stärkung und Verbreiterung einzutreten.

### 2. Ratifizierung und Implementierung

Deutschland hat die ESC bereits am Tag der Vertragsauflegung am 18. Oktober 1961 in Turin gezeichnet und nach Vorbereitung des Vertragsgesetzes den Gesetzentwurf im März 1964 in den Deutschen Bundestag eingebracht (Entwurf eines Gesetzes zur Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 auf BT-Drucks. IV/2117 vom 25. März 1964, Denkschrift ab S. 28). Die erste Beratung erfolgte am 30. April 1964 (Plenarprotokoll der 125. Sitzung, TOP 56), der Schriftliche Bericht des Ausschusses für Arbeit erfolgte am 16. Juni 1964 (auf BT-Drucks. IV/2389). Die abschließende Beratung im Plenum erfolgte ohne Aussprache am 24. Juni 1964 (Plenarprotokoll der 132. Sitzung, TOP 51, S. 6500C). Verkündet wurde sie am 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261). In Kraft getreten ist die ESC am 26. Februar 1965, nachdem fünf Ratifikationsurkunden hinterlegt worden waren, von denen die maßgeblich fünfte von Deutschland hinterlegt wurde (Bekanntmachung vom 9. August 1965, BGBl. 1965 II S. 1122).

Deutschland hat nach Artikel 1 des Vertragsgesetzes vom 19. September 1964 insgesamt fünf Einzelbestimmungen der ESC von 1961 von der Ratifizierung ausgenommen:

- Artikel 4 Nummer 4 mit der Verpflichtung einer angemessenen Kündigungsfrist im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- Artikel 7 Nummer 1 mit der Verpflichtung, das Mindestalter für Beschäftigungen auf 15 Jahre festzusetzen und vorbehaltlich von Ausnahmen für Kinder, die mit bestimmten leichten Arbeiten betraut sind, die weder ihre Gesundheit noch ihre Moral noch ihre Erziehung gefährden;

- Artikel 8 Nummer 2 mit der Verpflichtung des Verbots, eine Frau während ihrer Abwesenheit infolge Mutterschaftsurlaub zu kündigen bzw. sie so zu kündigen, dass die Kündigungsfrist während einer solchen Abwesenheit abläuft;
- Artikel 8 Nummer 4 mit der Verpflichtung, die Nachtarbeit von Arbeitnehmerinnen zu regeln und die Beschäftigung von Frauen mit Untertagearbeiten in Bergwerken und anderen Arbeiten zu untersagen, die infolge ihrer gefährlichen, gesundheitsschädlichen oder beschwerlichen Art für sie ungeeignet sind und schließlich
- Artikel 10 Nummer 4 mit der Verpflichtung im Rahmen beruflicher Ausbildung a) auf Gebühren und Kosten nach Möglichkeit zu verzichten, b) in geeigneten Fällen finanzielle Hilfen zu gewähren, c) die Zeiten arbeitgeberveranlasster Fortbildungsmaßnahmen auf die Arbeitszeit anzurechnen und d) durch geeignete Überwachung die Wirksamkeit des Systems in Beratung mit den Sozialpartnern zu gewährleisten.

In einer Notifikationserklärung zur Hinterlegung der Ratifikationsurkunde vom 27. Januar 1965 hat Deutschland dem Europarat bekanntgegeben, sich nach Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe b der Charta an die Folgenden Artikel als gebunden anzusehen: Artikel 1, 5, 6, 12, 13, 16 und 19. In Übereinstimmung mit Artikel 20 Absatz 1 Buchstabe c erfasst die innerstaatliche Geltung die folgenden Artikel:

Artikel 1,

Artikel 2,

Artikel 3,

Artikel 4 Absatz 1, 2, 3 und 5,

Artikel 7 Absatz 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 und 10,

Artikel 8 Absatz 1 und 3,

Artikel 9,

Artikel 10 Absatz 1, 2 und 3,

Artikel 11,

Artikel 14,

Artikel 15,

Artikel 17 und

Artikel 18.

In einer weiteren Erklärung des Ständigen Vertreters der Bundesrepublik Deutschland beim Europarat vor dem Ratifikationsverfahren vom 28. September 1961 hatte Deutschland bereits darauf hingewiesen, dass das in Artikel 6 verbürgte Streikrecht hinsichtlich öffentlich Bediensteter nur eingeschränkt und auf Beamte und Soldaten keine Anwendung finden kann.

### 3. Turiner Protokoll von 1991

Etwa nach der Hälfte der Zeit zwischen Inkrafttreten der ESC am 26. Februar 1965 und ihrem 50. Geburtstag hatten vor allem die Gewerkschaften versucht, dem Prüfungs- und Beratungsverfahren zu den nationalen Berichten mehr Einflussosphäre vergleichbar der tripartiten Einigung auf Ebene der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu verschaffen. So sollte nach dem in Turin am 21. Oktober 1991 verabschiedeten Protokoll zur Änderung der Europäischen Sozialcharta die Beteiligung der

Sozialpartner nicht mehr allein vom Willen der Vertragsstaaten abhängig gemacht werden, sondern die Gewerkschaften sollten nach Artikel 23 Absatz 1 des Entwurfs das Recht erhalten, ihre Stellungnahmen unmittelbar an den Sachverständigenausschuss zu senden. Daneben sollte nach Artikel 23 Absatz 2 des Entwurfs jede beliebige Organisation, die „besonders fachkundig in den von der Charta geregelten Angelegenheiten ist“, die Möglichkeit bekommen, ebenfalls zu den nationalen Berichten Stellung zu nehmen, vorausgesetzt, sie besitzt nach vorheriger Akkreditierung einen beratenden Status beim Europarat, Artikel 23 Absatz 2 des Entwurfs.

Das Turiner Protokoll hat allerdings die Hürden zu seinem Wirksamwerden selbst sehr hoch gehängt und nach Artikel 8 des Entwurfs sein Inkrafttreten von der Zeichnung und Ratifizierung *aller* Vertragsstaaten abhängig gemacht, sodass dieses Zusatzprotokoll von 1991 bis heute formell nicht in Kraft gesetzt wurde, wenngleich das etwas offenere Verfahren der Berichtsprüfung nach den Artikeln 23, 24 ESC-E zumindest in Teilen bereits Eingang in die Praxis der Arbeit des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte (EASR) gefunden hat. Deutschland hat das Turiner Protokoll bisher weder gezeichnet noch ratifiziert, sodass auch die Beteiligung Deutschlands am Turiner Protokoll eine der Kernforderungen parlamentarischer Initiativen ist und bleibt, wie dies auch bei der öffentlichen Anhörung zum Antrag der Fraktion DIE LINKE (Antrag „50 Jahre Europäische Sozialcharta – Deutschlands Verpflichtungen einhalten und die Sozialcharta weiterentwickeln“ auf BT-Drucks. 18/4092 vom 24. Februar 2015, die Forderung, das Turiner Protokoll in Kraft zu setzen, findet sich unter II. 8. des Antrags) am 10. Juni 2015 insbesondere von gewerkschaftlicher Seite (Die unterschiedlichen Stellungnahmen finden sich auf den Ausschuss-Drucksachen 18(21)0055 bis 18(21)0057 vom 10. Juni 2015) verdeutlicht und gefordert worden ist. Die Ratifikation des Turiner Protokolls ist nicht beabsichtigt.

### 4. Zusatzprotokoll über Kollektivbeschwerden von 1988

Das gleiche Ziel wie im Turiner Protokoll, den Einfluss der Gewerkschaften, Sozialpartner und anderer Nichtregierungsorganisationen zu stärken und damit die „Verwirklichung der durch die Charta garantierten sozialen Rechte zu verbessern (Erwägungsgrund 1 in der Präambel des Zusatzprotokolls)“, findet sich auch in dem Straßburger Zusatzprotokoll über Kollektivbeschwerden (Zusatzprotokoll zur Europäischen Sozialcharta über Kollektivbeschwerden vom 9. November 1995, unter [www.conventions.coe.int](http://www.conventions.coe.int) unter der Ordnungsnummer Sammlung Europäischer Verträge Nr. 158 abrufbar) von 1995. Hauptanliegen dieses Zusatzprotokolls ist daher die wesentliche Erweiterung der Einflussnahme von Sozialpartnern und den beim Europarat nach Artikel 1 Buchstabe b akkreditierten und in Bezug auf den Beschwerdegegenstand besonders fachkundigen (vgl. Artikel 4 des Zusatzprotokolls) Nichtregierungsorganisationen auf die von den Vertragsstaaten vorgelegten nationalen Berichte und dem dazugehörigen Prüfverfahren beim EASR. In die Liste der für vier Jahre akkreditierten Nichtregierungsorganisationen (jährlich herausgegeben vom Generalsekretariat des Europarates bzw. dem Regierungsausschuss zur Europäischen Sozialcharta und dem Europäischen Übereinkommen zur Sozialen Sicherheit, Dok. GC(2015)1 vom 1. Januar 2015, unter

[www.coe.int](http://www.coe.int), abrufbar) finden sich zahlreiche europäische Organisationen und Vereinigungen.

Problematisches Kernstück des Zusatzprotokolls über Kollektivbeschwerden sind die niedrighschwelligigen Zugangsvoraussetzungen für die Befassung des EASR. So können die in Artikel 27 Absatz 2 ESC genannten internationalen Sozialpartnerorganisationen, die beim Europarat akkreditierten Nichtregierungsorganisationen, aber auch die jeweiligen nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sich ohne Ausschöpfung des nationalen Rechtsweges und ohne Nachweis eines konkreten Rechtsschutzbedürfnisses unmittelbar an den EASR mit der Beschwer einer „nicht zufriedenstellenden Anwendung“ der Charta durch einen Vertragsstaat wenden. Nicht nur, dass damit dem Sachverständigenausschuss praktisch die Funktion einer generellen und umfassenden Rechtsbeschwerdestelle und Rechtsetzungs- und -auslegungsinanz zuerkannt wird, sondern vor allem der höchst auslegungsbedürftige und subjektiv ausdeutbare Beschwerdegund der „nicht zufriedenstellenden Anwendung“ der Charta werten den an sich positiven Ansatz für das Zusatzprotokoll ganz erheblich ab. Dies gilt umso mehr, als der EASR in den vergangenen Jahren gerade auch bei Deutschland immer wieder Verstöße gegen einzelne Bestimmungen der ESC und damit eine fehlende Übereinstimmung mit der Charta festgestellt hatte, die von der Bundesregierung als eine unzutreffende Auslegung der nationalen Rechtspraxis angesehen und bewertet wurden.

Das weitere Verfahren nach dem Kollektivbeschwerdeprotokoll gestaltet sich als ein rein schriftliches Verfahren, wobei dem EASR freigestellt ist, ob er die Stellungnahmen des betroffenen Vertragsstaates in seine Überlegungen einbezieht oder nicht. Eine „mündliche Verhandlung“ ist nicht vorgesehen. Der anschließend erstellte Bericht wird zwar auch dem betroffenen Vertragsstaat zugestellt, diesem ist aber eine Veröffentlichung nicht gestattet, Artikel 8 Absatz 2 Zusatzprotokoll. Ein derart intransparentes Beschwerdeverfahren dürfte die Akzeptanz des Wertekanons der ESC wahrscheinlich nicht erhöhen und eher für eine Abwertung der vereinbarten Regelungen sorgen. Deutschland hat das Zusatzprotokoll weder gezeichnet noch ratifiziert und beabsichtigt auch keine Ratifikation.

### III. Umsetzung und Akzeptanz der Europäischen Sozialcharta

#### 1. Tripartiter sozialer Dialog

Ein Kernstück der Europäischen Sozialcharta ist der tripartite soziale Dialog. Durch die Verpflichtung für die Vertragsstaaten, jährliche Berichte über die Umsetzung und Weiterentwicklung der Sozialcharta beim Europarat zu hinterlegen und durch Stellungnahmen der Sozialpartner, den Gewerkschaften und den Arbeitgebern ergänzen zu lassen, entwickelt sich seit Jahrzehnten ein wirkungsvolles Instrument des sozialen Dialogs. Europa ist eine Werte- und Menschenrechtsgemeinschaft. Durch das dialogbezogene Zusammenspiel der Europäischen Menschenrechtskonvention und den Vereinbarungen zu sozialen Menschenrechten in der ESC und RESC mit den Sozialpartnern und anderen Nichtregierungsorganisationen besteht so die Möglichkeit – in weltweit nur noch mit der Internationalen Arbeitsorganisation vergleichbarer Situation – soziale Menschenrechte regelmäßig auf ihre

Durchsetzung und Verbesserungsmöglichkeiten hin zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Die ESC auch in der revidierten Fassung ist daher ein „living document“ für ein sozial gestaltetes Europa mit all seinen Facetten, Unterschieden und auch Differenzen.

#### 2. Nationale Berichterstattung

Nach Artikel 21 ESC übersenden die Vertragsparteien der Charta dem Generalsekretär des Europarates alle zwei Jahre in einer vom Ministerkomitee festzulegenden Form einen Bericht über die Anwendung der von ihnen angenommenen Bestimmungen des Teils II der Charta. Nach einer weiteren Festlegung des Ministerkomitees hat sich in der Praxis die Festlegung etabliert, dass die Vertragsstaaten einen jährlichen Bericht vorlegen, der alternierend je 4 bis 5 Artikel der Charta umfasst, sodass zum gleichen Artikel die Berichte der Staaten nach vier Jahren wiederholt die Anwendung aufgreifen.

Nach Artikel 22 der Charta übersenden die Vertragsparteien dem Generalsekretär ebenfalls Berichte zu den von den jeweiligen Staaten nicht angenommenen Artikeln.

Die Berichte der Vertragsstaaten sind ferner nach Artikel 23 ESC den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, also dem DGB und der BDA, zuzuleiten, damit diese ihre gegebenenfalls von den Regierungsberichten abweichenden Voten ebenfalls dem Europarat übermitteln können. Auf Wunsch der Sozialpartnerorganisationen sind die Berichte dieser Institutionen durch die Vertragsstaaten an den Europarat zu adressieren (Artikel 23 Absatz 2 ESC).

In der Folge werden die von den Vertragsstaaten vorgelegten Berichte von einem Sachverständigenausschuss geprüft, dem auch alle vorgenannten Stellungnahmen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen vorzulegen sind.

Nach Artikel C RESC unterliegt die Erfüllung der in der Charta enthaltenen rechtlichen Verpflichtungen der gleichen Überwachung wie die Europäische Sozialcharta von 1961.

#### 3. Europäischer Ausschuss für soziale Rechte (EASR)

Der nach Artikel 25 ESC konstituierte Europäische Ausschuss für soziale Rechte (European Committee of Social Rights, ECSR) oder Sachverständigenausschuss hatte in seiner ursprünglichen Zusammensetzung höchstens sieben Mitglieder (Artikel 25 Absatz 1 ESC). Durch einstimmigen Beschluss der Vertreter im Ministerkomitee vom 17. März 1994 (BGBl. 2001 II S. 497) ist die Anzahl der Mitglieder des Sachverständigenausschusses auf neun Mitglieder erhöht worden. Durch Gesetz vom 16. Mai 2001 hat Deutschland dieser Vertragsänderung zugestimmt, wobei die Bundesregierung gleichzeitig ermächtigt wurde, künftigen Entscheidungen über eine Erhöhung der Mitgliederzahl bis zu einer Obergrenze von 15 Mitgliedern ohne eine weitere Beteiligung der gesetzgebenden Körperschaften zuzustimmen (BGBl. 2001 II S. 496). Eine derartige, sukzessive Erhöhung der Mitgliederzahl des EASR ist durch Entscheidung vom 7. Mai 2001 erfolgt (Bekanntmachung vom 3. September 2001, BGBl. II S. 970). Derzeit umfasst der Ausschuss 15 Mitglieder, Präsident ist der Italiener Guiseppe Palmisano, Vizepräsidenten die Österreicherin Karin Lukas und der Belgier François Vandamme, Hauptberichterstatteerin ist die Fran-

zösin Eliane Chemla. Bis 2018 hatte Deutschland seit Anbeginn der Arbeit des Ausschusses ein Mitglied entsandt, die Trierer Professorin Monika Schlachter. Der von Deutschland 2018 benannte Nachfolger ist bei der Wahl durch das Ministerkomitee aus verschiedenen Gründen nicht gewählt worden, sodass Deutschland derzeit im Sachverständigenausschuss nicht vertreten ist.

Bei der Wahl der Mitglieder werden diese aus einer Liste „unabhängiger, von den Vertragsparteien vorgeschlagener Sachverständiger von höchster Integrität und anerkannter Sachkenntnis in internationalen sozialen Fragen“ ausgewählt, Artikel 25 Absatz 1 ESC und im Regelfall für sechs Jahre ernannt.

Nach Artikel 26 ESC nimmt regelmäßig auch ein Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ILO an den Beratungen des Ausschusses teil. Die Beratungen erfolgen in der Regel sechs- bis achtmal jährlich, jeweils am Sitz des Europarates in Straßburg. Für die Sitzungen und Beratungen des Ausschusses sind verbindliche Regelungen erstellt worden, die unter [www.coe.int](http://www.coe.int) abrufbar sind.

Einzelpersonen können im Unterschied zur Europäischen Menschenrechtskonvention nicht gegen Verletzungen der in der Charta verankerten sozialen Rechte bei einem europäischen Gericht Beschwerde einlegen. Daher ist die Berichtsprüfung durch den Sachverständigenausschuss die einzige nichtgerichtliche Kontrollmöglichkeit insbesondere für die Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, Verletzungen der Charta in einer von den Darlegungen der Regierungsberichte abweichenden Form rügen zu können.

Der Sachverständigenausschuss entscheidet in seinen Beratungen, ob die rechtliche und tatsächliche Situation in den Vertragsstaaten mit der ESC/RESC übereinstimmt. Der Ausschuss prüft dabei die Berichte, holt gegebenenfalls ergänzende Berichte der Sozialpartner dazu ein und veröffentlicht seine als „Schlussfolgerungen“ (conclusions) zusammengefassten Ergebnisse in öffentlicher und schriftlicher Form. Nicht selten werden in diesen Schlussfolgerungen auch ergänzende Berichte der Vertragsstaaten angefordert bzw. werden ausführliche Repliken zu den Stellungnahmen der Sozialpartner angefordert.

Kommt der Ausschuss zu dem Ergebnis der nichtkonformen Anwendung der Charta durch einen Vertragsstaat und lässt der Staat einer durch den Ausschuss festgestellten Nichtkonformität keine legislativen oder anwendungsverändernden Maßnahmen folgen, richtet der Sachverständigenausschuss einen entsprechenden Beschluss an den übergeordneten Regierungsausschuss, der wiederum das Ministerkomitee auffordern kann, eine entsprechende Empfehlung an diesen Staat mit Mehrheit zu beschließen und an den Staat zu richten mit der Aufforderung, die rechtliche oder tatsächliche Situation entsprechend zu ändern. Im zwischengeschalteten Regierungsausschuss wird die Arbeit der Regierungsvertreter ähnlich wie bei der ILO von Europäischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbänden mit Beobachterstatus unterstützt. Für die Berichterstattung und die Erörterungspflicht vor dem Ausschuss und gegenüber dem Europarat insgesamt zur ESC, die in identischer Weise auch für das Übereinkommen der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit (EOSS, Sammlung Europäischer Verträge Nr. 48) vom 16. April 1964 (BGBl. 1970 II S. 909) gilt (Artikel 74 EOSS), und für die Abstimmung der Berichte

innerhalb der Bundesregierung ist federführend das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zuständig.

#### **IV. Revidierte Europäische Sozialcharta (RESC)**

##### **1. Revision der ESC 1996**

Ziel der Revidierten Europäischen Sozialcharta ist eine grundlegende Modernisierung und Anpassung der Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 (BGBl. II 1964 S. 1262) an die geänderten rechtlichen Situationen in den Vertrags- und Mitgliedstaaten des Europarates, der erheblich erweiterten Staatengemeinschaft des Europarates, aber auch der rechtlichen und tatsächlichen Annäherung an die Europäische Union und seine arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen und Wirkungsmechanismen.

Infolge einer Ministerkonferenz am 4. November 1990 wurde im Jahr 1991 ein „Charte-Rel-Komitee“ eingesetzt, deren Ziel es war, neue Impulse auf dem Gebiet der Sicherung sozialer Grundrechte zu geben. Dieses Komitee schlug dann die Revision der Charta 1961 vor, die revidierte Fassung wurde am 3. Mai 1996 vom Ministerkomitee verabschiedet und seither von der Mehrzahl der Vertragsstaaten ratifiziert. Die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 hat die Charta 1961 jedoch nicht verdrängt, vielmehr gelten beide Fassungen solange parallel nebeneinander, je nachdem, welche Fassung der entsprechende Staat für sich als anwendbar erklärt hat und bis alle Vertragsstaaten die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 ratifiziert haben werden. Das Überwachungsverfahren durch den EASR wird getrennt durchgeführt, für die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 wurden erstmals mit dem Berichtszeitraum 1999 bis 2000 die ersten Schlussfolgerungen veröffentlicht.

##### **2. Inhaltliche Erweiterung**

In der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 wurden folgende neue Rechte verankert:

- das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Artikel 20 (entspricht Artikel 1 Nummer 1 des Zusatzprotokolls von 1988);
- das Recht auf Unterrichtung und Anhörung in Artikel 21 (entspricht sinngemäß Artikel 2 Nummer 1 des Zusatzprotokolls von 1988);
- das Recht auf Beteiligung an der Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt in Artikel 22 (entspricht Artikel 3 Nummer 1 des Zusatzprotokolls von 1988);
- das Recht älterer Menschen auf sozialen Schutz in Artikel 23 (entspricht Artikel 4 des Zusatzprotokolls von 1988);
- das Recht auf Schutz bei Kündigung in Artikel 24;
- das Recht der Arbeitnehmer auf Schutz ihrer Forderungen bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers in Artikel 25;
- das Recht auf Würde am Arbeitsplatz in Artikel 26;
- das Recht der Arbeitnehmer mit Familienpflichten auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Artikel 27;

- das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Schutz im Betrieb und Erleichterungen, die ihnen zu gewähren sind in Artikel 28;
- das Recht auf Unterrichtung und Anhörung in den Verfahren bei Massenentlassungen in Artikel 29;
- das Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung in Artikel 30 und
- das Recht auf Wohnung in Artikel 31.

In Ergänzung der neuen Artikel wurden die Präambel und die Erwägungsgründe zu Artikel 15, 17 sowie 20 bis 31 ergänzt und neu gefasst.

Die früheren Artikel 2, 3, 7, 8, 10, 11, 15, 17 und 19 der Charta 1961 wurden verändert, ergänzt und teilweise neu gefasst.

### 3. Zeichnung und Ratifikation

Von den 47 Vertragsstaaten des Europarates haben derzeit (Stand März 2020) 34 Staaten die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 gezeichnet und ratifiziert, weitere 11 Staaten haben gezeichnet und noch keine innerstaatliche Umsetzung vorgenommen und Liechtenstein und die Schweiz haben weder gezeichnet noch ratifiziert. Folgende Staaten haben die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 ratifiziert (in Klammern Datum der Zeichnung und Datum der Ratifikation):

Albanien (21.9.1998/14.11.2002),  
 Andorra (4.11.2000/12.11.2004),  
 Armenien (18.10.2001/21.1.2004),  
 Aserbaidzhan (18.10.2001/2.9.2004),  
 Belgien (3.5.1996/2.3.2004),  
 Bosnien und Herzegowina (11.5.2004/7.10.2008),  
 Bulgarien (21.9.1998/7.6.2000),  
 Estland (4.5.1998/11.9.2000),  
 Finnland (3.5.1996/21.6.2002),  
 Frankreich (3.5.1996/7.5.1999),  
 Georgien (30.6.2000/22.8.2005),  
 Griechenland (3.5.1996/18.3.2016),  
 Irland (4.11.2000/4.11.2000),  
 Italien (3.5.1996/5.7.1999),  
 Lettland (29.5.2007/26.3.2013),  
 Litauen (8.9.1997/29.6.2001),  
 Malta (27.7.2005/27.7.2005),  
 Montenegro (22.3.2005/3.3.2010),  
 Niederlande (23.1.2004/3.5.2006),  
 Nordmazedonien (27.5.2009/6.1.2012),  
 Norwegen (7.5.2001/7.5.2001),  
 Österreich (7.5.1999/20.5.2011),  
 Portugal (3.5.1996/30.5.2002),  
 Republik Moldau (3.11.1998/8.11.2001),  
 Rumänien (14.5.1997/7.5.1999),  
 Russische Föderation (14.9.2000/16.10.2009),  
 Schweden (3.5.1996/29.5.1998),  
 Serbien (22.3.2005/14.9.2009),

Slowakei (18.11.1999/23.4.2009),  
 Slowenien (11.10.1997/7.5.1999),  
 Türkei (6.10.2004/27.6.2007),  
 Ukraine (7.5.1999/21.12.2006),  
 Ungarn (7.4.2004/20.4.2009),  
 Zypern (3.5.1996/27.9.2000).

In all diesen Ländern ist die Europäische Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 inzwischen auch in Kraft getreten.

Folgende Staaten haben bisher gezeichnet (in Klammern) und nicht ratifiziert:

Dänemark (3.5.1996),  
 Deutschland (29.6.2007),  
 Island (4.11.1998),  
 Kroatien (6.11.2009),  
 Luxemburg (11.2.1998),  
 Monaco (5.10.2004),  
 Polen (25.10.2005),  
 San Marino (18.10.2001),  
 Spanien (23.10.2000),  
 Tschechien (4.11.2000),  
 Vereinigtes Königreich (7.11.1997).

### 4. Prüfungen und Vorbehalte zur Ratifikation

Die Vertragsstaaten, die die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 bereits ratifiziert haben, haben in der nach Artikel A Absatz 2 zu notifizierenden Erklärung folgende Artikel gemäß den Auswahlvorgaben in Artikel A Absatz 1 von der innerstaatlichen Anwendung ausgenommen:

**Albanien** Artikel 9, 10, 12 bis 18, 23, 27, 30 und 31.

**Andorra** Artikel 6, 16, 21, 22, 24, 25, 27, 28, 29.

**Armenien** Artikel 2, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 21, 23, 25, 26, 29, 30, 31 (mit Ausnahme einzelner Nummern oder Absätze).

**Aserbaidzhan** hat die Anwendung der Charta bis zur Befreiung der von Armenien besetzten Landesteile ausgesetzt.

**Belgien** Artikel 19 Absatz 12, Artikel 23, 24, 31.

**Bosnien und Herzegowina** Artikel 3, 10, 12 Absatz 3 und 4, Artikel 13 Absatz 4, Artikel 15, 18, 19, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31.

**Bulgarien** Artikel 2 Absatz 1 und 3, Artikel 4 Absatz 1, Artikel 9, 10, 12 Absatz 4, Artikel 13 Absatz 4, Artikel 15, 17 Absatz 1, Artikel 18 Absatz 1 bis 3, Artikel 19, 23, 27 Absatz 1, Artikel 30, 31.

**Estland** Artikel 2 Absatz 4, Artikel 4 Absatz 1, Artikel 7 Absatz 5 und 6, Artikel 18 Absatz 3, Artikel 23, 31.

**Finnland** Artikel 3 Absatz 2 und 3, Artikel 4 Absatz 1 und 4, Artikel 6 Absatz 6, Artikel 7 Absatz 8 und 10, Artikel 8 Absatz 1 und 3, Artikel 19 Absatz 10.

**Frankreich** keine Ausnahmen, vollständige Anwendung.

**Georgien** Artikel 2 Absatz 3, 4 und 6, Artikel 3, 4 Absatz 1, Artikel 8 Absatz 1 und 2, Artikel 9, 10 Absatz 1

und 3, Artikel 12 Absatz 2 und 4, Artikel 13, 15 Absatz 1 und 2, Artikel 16, 17 Absatz 2, Artikel 21, 22, 23, 24, 25, 28, 30, 31.

**Griechenland** Artikel 3 Absatz 4, Artikel 6 (mit Vorbehaltserklärung), Artikel 19 Absatz 12.

**Irland** Artikel 8 Absatz 3, Artikel 21, 27 Absatz 1c, Artikel 31.

**Italien** Artikel 25.

**Lettland** Artikel 4 Absatz 1, Artikel 12 Absatz 3 und 4, Artikel 18 Absatz 2 und 3, Artikel 19 Absatz 2 und 3, Artikel 23, 31 Absatz 2 und 3.

**Litauen** Artikel 12 Absatz 2, Artikel 13 Absatz 4, Artikel 18 Absatz 2 und 3, Artikel 19, Absatz 2, 4, 6, 8 und 12, Artikel 23, 30, 31 Absatz 3.

**Malta** Artikel 2 Absatz 4 und 7, Artikel 8 Absatz 3, Artikel 10 Absatz 5b und 5c, Artikel 12 Absatz 2 und 4b, Artikel 18 Absatz 1 bis 3, Artikel 19, 21, 22, 27 Absatz 1, Artikel 30, 31.

**Montenegro** Artikel 2 Absatz 3 bis 5 und 7, Artikel 4 Absatz 1 und 4, Artikel 7 Absatz 10, Artikel 10 Absatz 5, Artikel 19 Absatz 1 bis 10, Artikel 21, 22, 25, 26 Absatz 2, Artikel 27 Absatz 1b und 1c, Artikel 30, 31.

**Niederlande** Artikel 6 Absatz 4 (Einschränkung), Artikel 19 Absatz 12.

**Nordmazedonien** Artikel 3 Absatz 1 und 3, Artikel 4 Absatz 1 und 4, Artikel 7 Absatz 5, 9, 10, 14, Artikel 15 Absatz 3, Artikel 18, 19 Absatz 2 bis 4 und 7 sowie 9 bis 12, Artikel 22, 23, 25, 27 Absatz 1 und 2, Artikel 30, 31.

**Norwegen** Artikel 2 Absatz 7, Artikel 3 Absatz 1, Artikel 7 Absatz 4 und 9, Artikel 8 Absatz 2, 4 und 5, Artikel 18, 19 Absatz 8, Artikel 26, 27 Absatz 1a, 1b und 3, Artikel 29.

**Österreich** Artikel 2 Absatz 1, Artikel 4 Absatz 4, Artikel 6 Absatz 4, Artikel 7 Absatz 6, Artikel 8 Absatz 2, Artikel 15 Absatz 2, Artikel 18 Absatz 3, Artikel 19 Absatz 4, 8, 10 und 11, Artikel 21, 22, 23, 24, 26 Absatz 2, Artikel 27 Absatz 3, Artikel 29, 30, 31.

**Portugal** Artikel 2 Absatz 6, Artikel 6 Absatz 4.

**Republik Moldau** Artikel 3 Absatz 4, Artikel 4 Absatz 1 und 2, Artikel 7 Absatz 5 und 6, Artikel 10, 13 Absatz 4, Artikel 14, 15 Absatz 3, Artikel 18 Absatz 1 und 2, Artikel 19 Absatz 1 bis 6 und 9 bis 12, Artikel 22, 23, 25, 27 Absatz 1 und 3, Artikel 30, 31.

**Rumänien** Artikel 2 Absatz 3, Artikel 3 Absatz 4, Artikel 10, 13 Absatz 4, Artikel 14, 15 Absatz 3, Artikel 18 Absatz 1 und 2, Artikel 19 Absatz 1 bis 6, 9 bis 12, Artikel 22, 23, 26, 27 Absatz 1 und 3, Artikel 30, 31.

**Russische Föderation** Artikel 2 Absatz 2, Artikel 4 Absatz 1, Artikel 12 Absatz 2 bis 4, Artikel 13, 15 Absatz 3, Artikel 18 Absatz 1 bis 3, Artikel 19 Absatz 1 bis 4, 6 bis 8, 10 bis 12, Artikel 23, 25, 26, 30, 31.

**Schweden** Artikel 2 Absatz 1, 2 und 4, Artikel 3 Absatz 4, Artikel 4 Absatz 2 und 5, Artikel 7 Absatz 5 und 6, Artikel 8 Absatz 4 und 5, Artikel 12 Absatz 4, Artikel 24, 28.

**Serbien** Artikel 2 Absatz 4, Artikel 6 Absatz 4 (Einschränkung), Artikel 10 Absatz 5, Artikel 17 Absatz 1a, Artikel 19 Absatz 11 und 12, Artikel 27, 31.

**Slowakei** Artikel 13 Absatz 4, Artikel 15 Absatz 3, Artikel 18 Absatz 3, Artikel 19 Absatz 2, 3, 4c, 8, 10, 12, Artikel 31.

**Slowenien** Artikel 13 Absatz 1 und 4, Artikel 18 Absatz 2.

**Türkei** Artikel 2 Absatz 3, Artikel 4 Absatz 1, 5, 6.

**Ukraine** Artikel 2 Absatz 3, Artikel 4 Absatz 1, Artikel 12, 13, 19, 25, 31 Absatz 3.

**Ungarn** Artikel 4, Artikel 7 Absatz 2 bis 10, Artikel 12 Absatz 2 bis 4, Artikel 18, 19, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31.

**Zypern** Artikel 2 Absatz 4, Artikel 3 Absatz 4, Artikel 4 Absatz 1 bis 4, Artikel 7 Absatz 5 und 9, Artikel 8 Absatz 4, Artikel 13 Absatz 1 und 4, Artikel 16, 17, 18 Absatz 1 bis 3, Artikel 21, 22a, 23, 26, 27 Absatz 1, Artikel 30, 31.

## 5. Diskriminierungsverbot in Artikel E

Bei Anwendung der Auswahltableaus in Artikel A der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 muss Artikel E bedingungsfrei und ohne Einschränkung in die Ratifikation eingeschlossen werden, da dieser Artikel eine Querschnittsverpflichtung enthält, die sich auf alle Artikel der Charta erstreckt und dort jeweils ein umfassendes Diskriminierungsverbot etabliert.

An der Spitze des vorletzten Teils V der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 steht das Diskriminierungsverbot des Artikels E, der wie folgt lautet: „Der Genuss der in dieser Charta festgelegten Rechte muss ohne Unterscheidung insbesondere nach der Rasse, der Hautfarbe, dem Geschlecht, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Gesundheit, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, der Geburt oder dem sonstigen Status gewährleistet sein.“ Im Anhang zur Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 wird zu Artikel E erläutert, dass eine „sachlich und sinnvoll begründete unterschiedliche Behandlung nicht als diskriminierend angesehen“ wird.

In einer ersten Ratifikationsprüfung nach der Zeichnung 2007 ist insbesondere von Seiten der Arbeitgeber die Reichweite des allgemeinen und übergreifenden Diskriminierungsverbots kritisiert und aus dortiger Sicht eine weitere für die Arbeitgeber nur sehr schwer verkraftbare Ausweitung der Schutz- und Schadensersatzregelungen bei etwaigen Diskriminierungen befürchtet worden. Auch aktuell werden weiterhin Vorbehalte im Hinblick auf die Reichweite des Diskriminierungsverbots in Artikel E als Querschnittsnorm artikuliert. Dabei wird insbesondere eine Ausweitung des deutschen und europäischen Antidiskriminierungsrechts und daraus folgende erhebliche Anpassungsprozesse im nationalen Recht befürchtet; zudem wird der Auffangtatbestand des „sonstigen Status“ als problematisch angesehen.

Zu diesen Vorbehalten ist Folgendes zu sagen:

Mit dem Vertrag von Lissabon ist Artikel 19 AEUV aufgenommen worden, der dem Umfang des Diskriminierungsschutzes nach Artikel E RESC weitgehend entsprechen dürfte und dies auch unabhängig von den auf EU-Ebene erlassenen und bereits verbindlichen weiteren Richtlinien und anderen Rechtsakten. Artikel 19 Absatz 1 AEUV (ursprünglich: Artikel 13 Absatz 1 EGV) begründet seit 1997 eine Kompetenz der Union, geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.



Die Union hat von dieser Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht, indem sie mehrere Richtlinien (2000/43/EG – Antirassismus-Richtlinie; 2000/78/EG – Rahmenrichtlinie Beschäftigung sowie 2002/73/EG Änderung der Gender-Richtlinie und 2004/113/EG – Gleichbehandlungsrichtlinie wegen des Geschlechts außerhalb der Arbeitswelt) erlassen hat, die neben den Mitgliedstaaten auch private Unternehmen binden.

Der deutsche Gesetzgeber hat das Richtlinienpaket mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) umgesetzt, das u. a. auch ein arbeitsrechtliches Diskriminierungsverbot (vgl. § 7 i. V. m. § 1, 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 AGG) enthält. Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152) zielt speziell auf die Durchsetzung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass Prof. Dr. Thorsten Kingreen in einem Gutachten, welches von ihm im Auftrag des BMAS erstellt wurde, im Wesentlichen zu folgenden Ergebnissen gelangt:

Die Auslegung völkerrechtlicher Verträge richtet sich nach den Artikeln 31 f. des Wiener Übereinkommens über das Recht der Verträge (Wiener Vertragsrechtskonvention – WVK), das die Bundesrepublik Deutschland 1987 ratifiziert hat (BGBl. 1987 II S. 757). Sie sind damit jedenfalls für die RESC maßgebend. Ein völkerrechtlicher Vertrag ist nach Artikel 31 Absatz 1 WVK nach Treu und Glauben in Übereinstimmung mit der gewöhnlichen, seinen Bestimmungen in ihrem Zusammenhang zukommenden Bedeutung und im Lichte seines Zieles und Zweckes auszulegen. Ausgangspunkt der Auslegung ist also der Wortsinn einer Norm, der sich aus dem Vertragswortlaut sowie ergänzend aus systematischen und teleologischen Erwägungen ergibt (dazu etwa Matthias Herdegen, *Völkerrecht*, 17. Aufl. 2018, § 15 Rn. 28 ff. und Wolff Heintschel-von Heinegg, in: Knut Ipsen, *Völkerrecht*, 7. Aufl. 2018, § 14 Rn. 6 ff.). Für die Auslegung von Artikel E folgt daraus, dass neben dem Wortlaut der Vorschrift vor allem ihr systematischer Kontext maßgebend ist. Dabei ergibt sich aber, dass die ESC und RESC in einem engen historischen und konzeptionellen Zusammenhang mit der EMRK stehen, bei der auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) eine wesentliche Rolle spielt, der auch die Interpretation von Artikel E maßgeblich beeinflusst.

Der weitgehend mit Artikel 14 EMRK übereinstimmende Wortlaut von Artikel E Europäische Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 zeigt, dass zwischen beiden Diskriminierungsverboten ein enger historischer und konzeptioneller Zusammenhang besteht, der auch in den Erläuterungen des Ministerkomitees des Europarats zu Artikel E RESC hervorgehoben wird (Europarat, Erläuternder Bericht zur RESC vom 3. Mai 1996, unter [www.coe.int](http://www.coe.int) abrufbar). Artikel 14 EMRK garantiert den Genuss der in der EMRK garantierten Rechte und Freiheiten ohne Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status. Er gewährleistet also keinen allgemeinen Gleich-

heitssatz, sondern ein akzessorisches Diskriminierungsverbot. Es ist nur dann anwendbar, wenn der Anwendungsbereich der EMRK-Rechte und Freiheiten eröffnet ist (EGMR, 15/1983/71/107-109, 28.5.1985, Rn. 71 (Abdulaziz u. a./Vereinigtes Königreich)). Vergleichbares gilt für die Europäische Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996: Artikel E soll hier lediglich sicherstellen, dass Benachteiligungen im Sozialleistungsrecht (insbesondere wegen der Staatsangehörigkeit, aber auch wegen des Geschlechts) zwar nach der Erläuterung im Anhang rechtfertigungsbedürftig sind, aber auch rechtfertigungsfähig sind und sein können (so auch der Europarat im erläuternden Bericht von 1996, Rn. 136).

Die Interpretation von Artikel 14 EMRK als soziales Teilhaberecht führt zu einer Relativierung der vormaligen Unterscheidung zwischen den freiheitsrechtlichen Abwehrrechten der EMRK und den sozialrechtlichen Schutzverpflichtungen der Europäischen Sozialcharta. Das erklärt, dass der EGMR die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 und andere völkerrechtliche Bestimmungen mittlerweile auch zur Auslegung der Rechte der EMRK heranzieht. Grundlegend ist insoweit die EGMR-Entscheidung Demir und Baykara, in der es um staatliche Behinderungen bei der Gründung von Gewerkschaften und dem Abschluss von Tarifverträgen für Mitarbeiter im öffentlichen Dienst ging (EGMR, 34503/97, 12.11.2008 (Demir u. Baykara/Türkei)). Für die Auslegung von Artikel 11 EMRK, so der EGMR, seien die Auslegungsregeln in den Artikeln 31 bis 33 WVK maßgebend. Dabei seien die Vorschriften der Konvention nicht der alleinige Bezugspunkt bei der Auslegung der in ihr garantierten Rechte und Freiheiten. Zu berücksichtigen seien auch alle Regeln und Grundsätze des Völkerrechts, die zwischen den Vertragsstaaten gelten, so der EGMR unter Hinweis auch auf den Grundsatz der systematischen Auslegung in Artikel 31 Absatz 3 Buchstabe c WVK. Die Konvention sei ein „living instrument“, das unter Berücksichtigung insbesondere der Regeln des nationalen Rechts und des Völkerrechts auszulegen sei, also in einem internationalrechtlichen Grundrechtsverbund stehe, wobei es auch keine Rolle spiele, ob die völkerrechtlichen Erkenntnisquellen im Einzelfall von dem beklagten Staat ratifiziert worden sind oder nicht. Damit kann Artikel E Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 als Bestandteil der Charta aber auch dann Rechtsgeltung zwischen den Staaten des Europarates und bei der Auslegung einzelner Regelungen der Charta durch den EASR unabhängig von der Frage beanspruchen, ob diese Regelung in innerstaatliches Recht umgesetzt worden ist.

Die gegen Artikel E geäußerten Bedenken fokussieren besonders auf den Auffangbegriff des „sonstigen Status“. Im Gutachten von Kingreen wird zu Artikel 14 EMRK ausgeführt, das der EGMR den „sonstigen Status“ denkbar weit interpretiert. Erfasst sind neben Ungleichbehandlungen wegen eines rechtlich begründeten Status (etwa: beruflicher Status (EGMR, 266502, 7.4.2009, Rn. 45 (Žičkus/Litauen) ausländischer Status (EGMR, 56328/07, 27.9.2011, Rn. 37 (Bah/Vereinigtes Königreich)) auch persönliche Umstände und Eigenschaften wie namentlich die (in Artikel E RESC explizit aufgegriffene) Gesundheit (vgl. zu Diskriminierungen wegen einer HIV-Infektion etwa EGMR, 2700/10, 103.2011, Rn. 56 f. (Kiyutin/Russland) und 552/10, 3.10.2013, Rn. 73 (I. B./Griechenland), die Behinderung (EGMR, 13444/04, 30.4.2009, Rn. 84, 94 ff. (Glor/Schweiz)), das

Alter und die sexuelle Orientierung (Zur Benachteiligung von homosexuellen Paaren bei der Stiefkindadoption etwa EGMR, 19010/07, 19.2.2013, Rn. 99, 151 (X u. a./Österreich)). Insgesamt ist daher die Filterfunktion des „sonstigen Status“ gering. Doch ist ohnehin wesentlich weniger entscheidend, was ein „sonstiger Status“ ist als vielmehr die Frage, wie hoch die Anforderungen an die Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen sind.

Das Diskriminierungsverbot in Artikel E Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 bezieht sich zwar auch auf die vornehmlich arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Artikel 1 bis 10, deren Auslegung im Einzelnen noch ungeklärt ist. Allerdings ist zu erwarten, dass der EASR die Auslegung der auf das Arbeitsrecht bezogenen Diskriminierungsverbote eng an die Rechtsprechung des EuGH anlehnen wird. Das zeigt die im Verfahren der Kollektivbeschwerde ergangene Entscheidung („decision“) des EASR gegen Norwegen im Jahre 2013. Hier hat der EASR im Rahmen der Prüfung der Vereinbarkeit von Kündigungen wegen des Alters bei Erreichen einer Rentenversicherungsrechtlichen Regelaltersgrenze ausführlich die gesamte einschlägige Rechtsprechung des EuGH rezipiert (European Committee of Social Rights, Complaint No. 74/2011, 2.7.2013, Rn. 31 ff. (FFFS/Norwegen) und auf dieser Grundlage schließlich einen Verstoß gegen Artikel 24 RESC bejaht; im Schrifttum wird mit Recht darauf hingewiesen, dass der EuGH den Fall nicht anders entschieden hätte (Sebastian Krebber, Die Gewährleistung eines Kündigungsschutzes in Artikel 24 rev. ESC vor dem European Committee of Social Rights, EuZA 2018, 155 (171f.)).

## 6. Sachstand Ratifikationen und Turin-Prozess

Bereits in der Denkschrift zum Vertragsgesetz zur Sozialcharta 1961 ist Folgendes vermerkt: „Die Sozialcharta kann ihre Aufgabe, dem sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt der europäischen Völker zu dienen, nur erfüllen, wenn sie für möglichst viele Mitgliedstaaten des Europarates verbindlich ist“ (Denkschrift zum Vertragsgesetz zur Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 auf BT-Drucks. IV/2117, S. 29).

Auch wenn mittlerweile mehr als 70 Prozent (34 von 47, die jüngsten Ratifikationen erfolgten 2013 in Lettland und 2016 in Griechenland) der Vertragsstaaten des Europarates die Revidierte Europäische Sozialcharta ratifiziert haben, stagniert seit einigen Jahren die Vervollständigung der gemeinsamen Zusammenarbeit im Europarat an diesem wichtigen sozialrechtlichen Standardelement für soziale Menschenrechte. Um insbesondere die Staaten zur Mitarbeit an der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 anzuhalten, die diese bisher zwar gezeichnet, aber noch nicht ratifiziert haben (Stand 2020: Dänemark, Deutschland, Island, Kroatien, Luxemburg, Monaco, Polen, San Marino, Spanien, Tschechische Republik und das Vereinigte Königreich), hat der bis zum Herbst 2019 amtierende Generalsekretär des Europarates<sup>1</sup>, Thorbjørn Jagland, 2014 den so genannten Turin-Prozess initiiert, der auf die gezielte Stärkung der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 abzielt. Dazu hat die Parlamentarische Versammlung des Europarates vom 26. bis 30. Juni 2017 in Straßburg mit breiter Mehrheit eine um-

fassende EntschlieÙung mit dem Titel „Der Turin-Prozess: soziale Rechte in Europa stärken“ angenommen, um die noch fehlenden Staaten bei der Umsetzung der Charta einzubeziehen und die Doppelgleisigkeit von Charta 1961 und Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 alsbald beenden zu können (vgl. EntschlieÙung 2180(2017) vom 30. Juni 2017 der Parlamentarischen Versammlung, Unterrichtung durch die Delegation der Bundesrepublik Deutschland in der Parlamentarischen Versammlung des Europarates zur Tagung vom 26. bis 30. Juni 2017 auf BT-Drucks. 19/7147 vom 21. Januar 2019, S. 54 f.).

## V. Ratifikationsverfahren

### 1. Parlamentarische und gewerkschaftliche Initiativen

Die unterschiedlichen Standpunkte und Kontroversen bei der innerstaatlichen Umsetzung der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 waren bereits ausführlicher Gegenstand einer 59 Fragen umfassenden Kleinen Anfrage der Fraktion der SPD vom 21. April 1998 „Haltung der Bundesregierung zur Ratifizierung und Anwendung der Europäischen Sozialcharta des Europarates“ (BT-Drucks. 13/10460) und deren Beantwortung durch die Bundesregierung vom 3. September 1998 (BT-Drucks. 13/11415), also etwa zwei Jahre nach Auflegung der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 durch den Europarat. In der Antwort zu Frage 25 hatte die Bundesregierung bereits angekündigt, dass sie sowohl die Zeichnung wie auch die Ratifikation einer „sorgfältigen Prüfung“ unterziehen werde, wobei dieser Prozess allerdings nicht abgeschlossen worden ist.

Im Rahmen dieses Prüfverfahrens haben sowohl die Gewerkschaften (DGB) immer wieder die baldige Ratifikation der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 gefordert wie auch von Arbeitgeberseite und Wirtschaftsverbänden die Ratifikation immer wieder abgelehnt worden ist, wobei als Ratifikationshindernis in der Hauptsache Artikel E angeführt wurde. Die zuletzt kontrovers zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geführte Debatte zur Umsetzung erfolgte im Rahmen des Antrags der Fraktion DIE LINKE „50 Jahre Europäische Sozialcharta – Deutschlands Verpflichtungen einhalten und die Sozialcharta weiterentwickeln“ vom 24. Februar 2015 (BT-Drucks. 18/4092) und deren Erörterung im Plenum am 26. Februar 2015 (Plenarprotokoll 18/88). Aufgrund der Beschlussempfehlung des Ausschusses für die Angelegenheiten der Europäischen Union (zu der der Europarat nicht dazugehört) vom 31. Oktober 2016 kam es dann auch zu einem ablehnenden Beschluss des Bundestages mit zuvor kontrovers geführter Debatte (Plenarprotokoll 18/199 vom 10. November 2016, S. 19874C ff.). Der Antrag auf BT-Drucks. 18/4092 listet auf Seite 2 überblicksartig auch die wichtigsten Kritikpunkte des EASR zur Umsetzung der Charta 1961 durch Deutschland auf, insbesondere zu Artikel 6 Absatz 4, Artikel 4 Absatz 1 und 3, Artikel 1 Absatz 2, Artikel 3 Absatz 1, Artikel 7 Absatz 5, Artikel 12 Absatz 4 und Artikel 19 Absatz 8.

### 2. Auswahlverfahren Ratifikation „à la carte“ nach Artikel A

Nach den unter IV 4. gelisteten Vorbehalten und Ausnahmen der Staaten, die die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 bereits ratifiziert haben, wird erkennbar,

<sup>1</sup> In der Parlamentarischen Versammlung des Europarates am 18. September 2019 wurde die Kroatin Marija Pejčinović Burić als Nachfolgerin gewählt.

dass – mit Ausnahme von Frankreich – alle Staaten sich schwertun, alle Regelungen der Revidierten Europäischen Sozialcharta vorbehaltlos und komplett in das innerstaatliche Recht zu transferieren. Das liegt zum einen an der in vielen Fällen tatsächlich bestehenden fehlenden Kompatibilität zum nationalen Recht, aber auch an der bisweilen fehlenden Bereitschaft, das nationale Recht zu Gunsten einer als nachrangig betrachteten Völkerrechtsfreundlichkeit bei überwindbaren Inkompatibilitäten geringfügig anzupassen oder die Transformation zu nutzen, das eigene innerstaatliche Recht zu reformieren oder wie im Fall der Europäischen Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 europarechtsfreundlich auszugestalten. Dabei darf auch nicht übersehen werden, dass alle Vertragsstaaten an der Ausarbeitung einer Kodifikation von Wertvorstellungen des Europarates aktiv beteiligt sind und werden sich im Entstehungsprozess auch umfangreich mit ihren Vorstellungen europäischer Rechtsgestaltung einbringen können.

Angesichts der meist inkongruenten Umsetzungsbereitschaft umfassender Abkommen in das nationale Recht bietet die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 deshalb in Artikel A die Möglichkeit, die 31 Artikel der Charta und ihre Nebenbestimmungen sehr weitgehend an die nationalen Gegebenheiten und Erfordernisse anzupassen. Die Chance dieser individuell geschneiderten Umsetzung „à la carte“ sollte deshalb konstruktiv und ernsthaft genutzt werden.

Artikel A Absatz 1a enthält als Generalklausel die Verpflichtung, die in Teil I der Charta gelistete Erklärung der Ziele als für jeden Vertragsstaat/jede Vertragspartei verbindlich anzusehen, die sie entsprechend dem einleitenden Satz jenes Teils mit allen geeigneten Mitteln verfolgen wird. Die politische Erklärung nennt die Bereitschaft, mit allen zweckdienlichen Mitteln „staatlicher und zwischenstaatlicher Art eine Politik zu verfolgen, die darauf abzielt, geeignete Voraussetzungen zu schaffen, damit die tatsächliche Ausübung der Rechte und Grundsätze“ der folgenden 31 Artikel der Charta gewährleistet wird und ist.

Nach der Mindestklausel des Artikels A Absatz 1b müssen insgesamt sechs Artikel von neun folgenden Artikeln bedingungslos umgesetzt werden: Artikel 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 und 20. Diese Anforderung erfüllt Deutschland bereits bei sechs mit der Charta 1961 transferierten Regelungen, die der Artikel 1, 5, 6, 12, 13 und 16 ESC/RESC. Soweit bei Artikel 12 Absatz 2 Bedenken gegen die in der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 enthaltene neue Bezugnahme der sozialen Sicherheit auf die von Deutschland ebenfalls ratifizierte Europäische Ordnung der sozialen Sicherheit (BGBl. 1970 II S. 909) bestehen könnte, könnte dieser mit einer Auslegungserklärung gegenüber dem Europarat begegnet werden, die die Bezugnahme in ihrer Anwendung für Deutschland darstellt. Daneben sollen auch die Regelungen in Artikel 19 Absatz 11 und 12 exakt nach ihrem Wortlaut (Deutschkurse „zu fördern und zu erleichtern“, bei Absatz 12 mit dem Zusatz der weiteren Einschränkung „soweit durchführbar“) niedrigschwellig umgesetzt werden, sodass auch bei Artikel 19 das Auswahltableau der Kernnormen in Artikel A Absatz 1b Anwendung findet.

Nach der Regelung in Artikel A Absatz 1c verpflichten sich die Vertragsparteien „zusätzlich so viele Artikel oder Nummern als für sich bindend anzusehen, dass die Ge-

samtzahl der Artikel oder Nummern, durch die sie gebunden ist, mindestens 16 Artikel oder 63 Nummern (Absätze) beträgt“. Mit der Ratifikation der Charta 1961 hat Deutschland bereits 15 Artikel vorbehaltlos in innerstaatliches Recht transferiert: Artikel 1, 2, 3, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 und 19. Da sich mit der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 allerdings einige Regelungen verändert haben bzw. der Regelungstext neu gefasst worden ist, wären aus der alten Charta 1961 deckungsgleich die zwölf Regelungen der Artikel 1, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 und 18 anzurechnen, die durch die neuen Regelungen der Artikel 20, 23, 25, 26, 28 und 29 ergänzt das Mindesttableau von 16 Artikeln mit 18 Artikeln vollumfänglich erreichen.

Bei der alternativen Anzahl von 63 zu ratifizierenden Absätzen bzw. Nummern hat Deutschland mit der Ratifikation der Charta von 1961 diese Verpflichtung bereits erfüllt. Von den 19 fachlichen Artikeln mit etwa 70 Absätzen bzw. Nummern der Charta 1961 hat Deutschland 69 Absätze bzw. Nummern bereits ratifiziert, auch wenn dabei einige durch die Europäische Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 modifiziert, sprachlich geändert oder neu gefasst worden sind. Hinzukommen die zuvor genannten sieben Absätze bzw. Nummern aus den Artikeln 20, 23, 25, 26, 28 und 29, sodass die Forderung in Artikel A Absatz 1c mit etwa 76 Absätzen oder Nummern ebenfalls vollumfänglich erfüllt wird.

### 3. Unveränderte Regelungen

Die Revidierte Sozialcharta hat insgesamt 10 Artikel der alten Charta 1961 unverändert übernommen und zwar die Artikel 1, 4, 5, 6, 9, 12, 13, 14, 16 und 18, von denen sechs Artikel zu den Kernnormen zählen (Artikel 1, 5, 6, 12, 13 und 16). Teilweise sind sprachliche Anpassungen vorgenommen worden, die jedoch keinen Einfluss auf die Inhalte der Regelungen haben und redaktioneller Natur sind.

### 4. Modifizierte Regelungen

Von den Regelungen der Charta von 1961 sind neun Artikel ergänzt oder verändert in die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 überführt worden. In Artikel 2 wurde in Absatz 3 die Frist des Jahresurlaubs verdoppelt und die Absätze 6 und 7 wurden neu angefügt. In Artikel 3 wurde mit dem neuen Absatz 1 eine Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Implementierung einer nationalen Arbeitsschutzpolitik festgeschrieben, die bisherigen Absätze 1 und 2 wurden zu den Absätzen 2 und 3. Ein weiterer neu eingefügter Absatz 4 verpflichtet die Mitgliedstaaten zur schrittweisen Errichtung „betriebsärztlicher Dienste“. In Artikel 7 wurden die Altersgrenzen in den Absätzen 2 und 4 auf 18 Jahre angehoben und Absatz 4 geringfügig ergänzt. Daneben wurde die Mindestdauer des Jahresurlaubs in Absatz 7 auf vier Wochen angehoben.

In Artikel 8 wurden die Fristen des Mutterschutzes auf 14 Wochen angehoben, die Regelung in Absatz 2 neu gefasst und die Regelungen in den Absätzen 4 und 5 neu angefügt. Artikel 10 enthält einen neuen Absatz 4, der bisherige Absatz 4 wurde Absatz 5. Artikel 11 enthält in Absatz 3 die Ergänzung „sowie Unfällen“, wurde im Übrigen nicht verändert. Artikel 15 wurde insgesamt sehr weitgehend neu gefasst, auch wenn hiermit wenig substantielle

Änderungen verbunden sein dürften. Die sprachliche Anpassung dient eher der Anpassung an gesellschaftliche Entwicklungen bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung. Vergleichbares gilt für Artikel 17, der gegenüber der Fassung in der ESC erheblich differenzierter und detaillierter gefasst wurde und Neuregelungen enthält, die über den alten Wortlaut hinausgehen und die frühere Regelung erheblich stärker konkretisiert. In der Kernnorm des Artikels 19 wurden die Absätze 11 und 12 neu angefügt. In diesen neuen Regelungen sind nicht zwingende Regelungen zum Sprachunterricht in der Sprache des Aufnahmestaates („zu fördern und zu erleichtern“) und dem Unterricht der Muttersprache des Herkunftslandes („soweit durchführbar ... zu fördern und zu erleichtern“) aufgenommen.

## 5. Neue Regelungen

Die Artikel 20 bis 31 sind komplett neu in die Sozialcharta aufgenommen worden und widerspiegeln ebenfalls die in den 35 Jahren zwischen der Charta 1961 und der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 eingetretenen Veränderungen und allgemein üblichen Verbesserungen. Zu den inhaltlichen Gestaltungen sind die Regelungen im Besonderen Teil der Denkschrift ausführlich dargestellt. So kann etwa das Recht der Arbeitnehmer auf Schutz ihrer Forderungen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers in Artikel 25, das sich an das ILO-Übereinkommen 173 und die RL 80/131/EWG anlehnt oder das Recht auf Würde am Arbeitsplatz in Artikel 26, das sich an der Empfehlung 92/131/EWG der Kommission orientiert, das Recht der Arbeitnehmer mit Familienpflichten auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Artikel 27, das auf das ILO-Übereinkommen 156 zurückgeht oder auch die Rechte in Artikel 28 (Schutz der Arbeitnehmer im Betrieb, vgl. ILO-Übereinkommen 135) und Artikel 29 (Unterrichtung und Anhörung bei Massenentlassungen, vgl. RL 75/129/EWG, RL 92/56/EWG und ILO-Übereinkommen 158) entsprechend übernommen werden, ohne das es einer Rechtsänderung im nationalen Recht bedürfte.

## 6. Verfahrensregelungen

Die in der Charta 1961 in den Artikeln 20 bis 38 enthaltenen Verfahrensregelungen sind in den Teil III der revidierten Charta überführt worden unter gleichzeitiger Ergänzung, Modifizierung und Neuregelung. So entspricht Artikel A inhaltlich dem früheren Artikel 20, der lediglich an die neue Gesamtzahl der Artikel angepasst wurde. Artikel B wurde neu eingefügt und bezieht sich auf das Zusatzprotokoll von 1988. Hier wird klargestellt, dass dieses Zusatzprotokoll nur dann angenommen werden kann, wenn gleichzeitig die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 ratifiziert worden ist. Deutschland hat das Zusatzprotokoll von 1988 weder gezeichnet noch ratifiziert.

Artikel C verweist für die Berichtspflichten und den Sachverständigenausschuss auf die Artikel 21 bis 29 der ESC und bekräftigt dabei, dass das Verfahren zu den Berichten der angenommenen Bestimmungen und zu den Berichten der nicht angenommenen Bestimmungen durch die Vertragsparteien unverändert den gleichen Bedingungen unterliegen wie die entsprechenden Berichte zur Charta 1961.

Artikel D ist neu eingefügt und verweist auf das Zusatzprotokoll zur Europäischen Sozialcharta über Kollektiv-

beschwerden ähnlich wie Artikel B auf das Zusatzprotokoll von 1988. Deutschland hat das Zusatzprotokoll über Kollektivbeschwerden weder gezeichnet noch ratifiziert.

Artikel E ist neu eingefügt und enthält ein umfassendes Diskriminierungsverbot, welches alle anderen Regelungen der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 verklammert und daher uneingeschränkt ratifiziert werden muss (vgl. IV 5.).

Die Notstandsklausel in Artikel F entspricht sinngemäß der Regelung in Artikel 30 ESC, die Einschränkungsklausel in Artikel G entspricht Artikel 31 ESC. Artikel H der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 hat den gleichen Wortlaut wie Artikel 32 der ESC, während Artikel I neu eingefügt worden ist. Dieser Artikel bezieht sich auf Artikel 7 des Zusatzprotokolls von 1988 und findet damit auf Deutschland keine Anwendung. Artikel J ist komplett neu gefasst und entspricht im Ansatz Artikel 36 der ESC. Der alte Artikel 33 der Charta 1961 zur Erfüllung der Forderungen durch Gesamtarbeitsverträge hat keine Entsprechung in der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996.

Artikel K entspricht weitestgehend dem Artikel 35 der Charta 1961 und beinhaltet neben einer sprachlichen Anpassung in Absatz 1, einer Ergänzung in Absatz 2 eine Neufassung des Absatzes 3. Artikel L enthält die wortgleiche und sinngemäße Regelung zu Artikel 34 der Charta 1961, wobei lediglich die Regelung in Absatz 5 entfallen ist. Artikel M enthält die sinngemäßen Regelungen zur Kündigung der Charta aus Artikel 37, Artikel N erklärt wie Artikel 38 der Charta 1961 den Anhang zur Charta als verbindlichen Bestandteil. Der Anhang ist entsprechend übernommen und dort, wo notwendig, ergänzt und erweitert. Artikel O Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 ist neu und enthält eine detaillierte Regelung zu den Notifikationen des Generalsekretärs des Europarates gegenüber dem internationalen Arbeitsamt bzw. der Internationalen Arbeitsorganisation. Die früher in Artikel 38 aufgenommene Schlussformel ist modifiziert und im Anschluss an Artikel O aufgenommen.

## 7. Ratifikationsvorbehalte

Bei der Anwendung der Charta 1961 hat Deutschland insgesamt fünf Ratifikations- bzw. Anwendungsvorbehalte erklärt. Diese betreffen die Anwendung von

- Artikel 4 Absatz 4,
- Artikel 7 Absatz 1,
- Artikel 8 Absatz 2,
- Artikel 8 Absatz 4 und
- Artikel 10 Absatz 4, in der Charta von 1996 nunmehr Artikel 10 Absatz 5.

Diese Anwendungsvorbehalte sollen insgesamt bestehen bleiben, sodass diese dem Europarat mit der Ratifikation erneut zu notifizieren sind.

Des Weiteren ist vorgesehen, von den neu in der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 aufgenommenen Regelungen folgende Artikel von der Ratifikation bzw. der Anwendung auszunehmen:

- Artikel 21,
- Artikel 22,
- Artikel 24,

– Artikel 30 und

– Artikel 31.

Diese Anwendungsvorbehalte werden nach Artikel A Absatz 2 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 ebenfalls dem Europarat mit der Ratifikation notifiziert.

## 8. Auslegungs- und Anwendungserklärungen

### a) Artikel 2 Absatz 2

Artikel 2 Absatz 2 ist in der Revision der Europäischen Sozialcharta nicht geändert worden und in der bestehenden Form bereits 1961 von Deutschland ratifiziert worden, sodass nach Artikel B Absatz 1 eine Ausnahme von der Anwendung bei Ratifikation der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 nicht erfolgen kann. Artikel 2 ist keine Kernnorm der Europäischen Sozialcharta (revidiert). Allerdings bestreitet der Sachverständigenausschuss in einer extensiven Auslegung der Regelung das Vorliegen eines angemessenen Ausgleichs im Rahmen der geforderten bezahlten öffentlichen Feiertage. Vor diesem Hintergrund ist es unerlässlich, der über den Wortlaut der Vorschrift hinausgehenden Auslegung durch den EASR mit einer Auslegungs- und Anwendungserklärung zu begegnen. Es ist daher beabsichtigt, folgende Auslegungserklärung zu Artikel 2 Absatz 2 beim Europarat abzugeben und nach den Vorgaben der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 zu notifizieren:

*„Die Bundesrepublik Deutschland ratifiziert Artikel 2 Absatz 2 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 in dem Verständnis des eindeutigen Wortlauts der Charta, der die Vertragsparteien verpflichtet, bezahlte öffentliche Feiertage vorzusehen, aber keine weitergehenden Vorgaben enthält. Insbesondere verpflichtet Artikel 2 Absatz 2 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 die Vertragsparteien nicht, für bezahlte öffentliche Feiertage Erhöhungen der üblichen Vergütung vorzuschreiben.“*

### b) Artikel 3 Absatz 2 und 3

Artikel 3 Absatz 2 und 3 entsprechen den Absätzen 1 und 3 der Charta von 1961 und sind bei der Ratifikation vorbehaltlos in nationales Recht überführt worden. Allerdings hat sich gezeigt, dass der Sachverständigenausschuss insbesondere bei den Absätzen 2 und 3 eine extensive Auslegung des Inhalts vorgenommen hat, nach der diese Absätze uneingeschränkt auch auf selbstständig Tätige Anwendung finden sollen und müssen. Diese Folgerung ergibt sich für den EASR offenbar aus dem Umstand, dass diese Absätze – anders als die Absätze 1 und 4 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 – nicht die Beschränkung auf Arbeitnehmer ausdrücklich festschreiben, sondern allgemein auf den Erlass von Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften und deren Einhaltung durch Kontrollmaßnahmen abstellen. Zwar hat Deutschland in seinen Berichten wiederholt darauf verwiesen, dass zahlreiche Arbeitsschutzvorschriften auch für selbstständig Tätige und selbstständige Unternehmer gleichermaßen gelten, die Einhaltung im Einzelfall jedoch der unternehmerischen Entscheidung vorbehalten bleiben muss. Da der Sachverständigenausschuss trotz dieser Entgegnungen an seiner Auffassung festhält, dass die Arbeitsschutzgesetzgebung für Selbst-

ständige in Deutschland unzureichend ist, soll deshalb zu Artikel 3 Absatz 2 und 3 beim Europarat die folgende Auslegungs- und Vorbehaltserklärung abgegeben werden, die in der Folge auch zu notifizieren ist:

*„1. Die Bundesrepublik Deutschland anerkennt das Bestreben der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 einen umfassenden Schutz für alle Bereiche der Arbeitsumwelt einzufordern und dieses Schutzziel für alle Arbeitnehmer soweit möglich auch auf andere Erwerbspersonen auszudehnen. In Anerkennung dieses Zieles sind daher in Deutschland zahlreiche Regelungen für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen nicht nur auf Arbeitnehmer, sondern auch auf selbstständig Tätige anwendbar und beanspruchen damit einen umfassenden Anwendungsbereich. So kann jeder Unternehmer freiwillig der gesetzlichen Unfallversicherung beitreten und sich unter den Schutz dieser umfassenden sozialen Sicherung stellen.“*

*2. Die Bundesrepublik Deutschland weist allerdings auch darauf hin, dass nach dem insofern eindeutigen Wortlaut von Artikel 3 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ausdrücklich nur auf Arbeitnehmer anwendbar sein soll. Die Bundesrepublik Deutschland geht deshalb bei der Anwendung von Artikel 3 von dem Verständnis aus, dass das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen im Grundsatz nur auf Arbeitnehmer angewendet werden kann und eine Anwendung auf andere Erwerbspersonen und selbstständig Tätige nur in besonderen und begründeten Ausnahmen möglich ist.“*

### c) Artikel 4 Absatz 1 und 3

Artikel 4 Absatz 1 und 3 sind unverändert von der Charta 1961 in die Europäische Sozialcharta von 1996 übernommen worden und seinerzeit auch vorbehaltlos ratifiziert worden. Nach Artikel B Nummer 1 der Revidierten Europäischen Sozialcharta kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden, soweit er bereits angenommen worden ist, also in seinen bisherigen Absätzen 1, 2 und der modifizierten Grundregelung im bisherigen Absatz/Nummer 3. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996.

Allerdings hat sich gezeigt, dass auch hier der Sachverständigenausschuss in seinen Schlussfolgerungen zu den deutschen Anwendungsberichten zur Charta 1961 dazu übergegangen ist, insbesondere bei der Frage der angemessenen lebensstandardsichernden Entgelte (Absatz 1), aber auch bei der Frage des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern (Absatz 3) die Anforderungen kontinuierlich anzuheben, sodass wiederholt vom EASR die Feststellung getroffen worden ist, dass Deutschland die Charta nicht ordnungsgemäß umgesetzt und angewendet hat.

Es ist daher beabsichtigt, folgende Auslegungserklärung zu Artikel 4 Absatz 1 und 3 beim Europarat abzugeben und nach den Vorgaben der Europäischen Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 zu notifizieren:

zu Artikel 4 Absatz 1:

1. *Die Bundesrepublik Deutschland geht bei der Anwendung des Artikels 4 Absatz 1 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 davon aus, dass das hierin niedergelegte Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt durch das in Deutschland bestehende Lohnfindungssystem gewährleistet ist.*
2. *Grundlage des in Deutschland bestehenden Lohnfindungssystems sind die grundgesetzlich gewährleistete Tarifautonomie und deren einfachgesetzliche Ausgestaltung durch das Tarifvertragsgesetz vom 25. August 1969. Sie stellen sicher, dass die für die Festlegung der Arbeitsbedingungen auf kollektiver Ebene zuständigen Sozialpartner die notwendigen Rahmenbedingungen haben, um angemessene Entgelte festzulegen, die alle für die Entlohnung relevanten Parameter hinreichend berücksichtigen.*
3. *Das in Deutschland bestehende Lohnfindungssystem wird durch den gesetzlichen Mindestlohn und ergänzende Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 und dem Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch – Sozialhilfe – vom 27. Dezember 2003 flankiert. Insbesondere bei der einzelvertraglichen Entgeltfestlegung wird durch den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz eine absolute Lohnuntergrenze bestimmt, die nicht unterschritten werden darf und durch die sichergestellt ist, dass ein alleinstehender, in Vollzeit tätiger Beschäftigter ein Nettoentgelt erzielt, welches über der Pfändungsfreigrenze liegt. Das deutsche Sozialsystem sieht zudem für Familienmitglieder bei ungedeckten Bedarfen zusätzliche Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – und dem Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch – Sozialhilfe – vor.*

Zu Artikel 4 Absatz 3:

*„Die Bundesrepublik Deutschland geht bei der Anwendung des Artikels 4 Absatz 3 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 davon aus, dass im Falle einer unwirksamen Kündigung statt der Weiterbeschäftigung die Option der Beantragung der gerichtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung, deren maximale Höhe gesetzlich festgelegt ist, gewählt werden kann.“*

d) Artikel 6 Absatz 4

Artikel 6 ist als Kernnorm mit der Charta von 1961 vollumfänglich ratifiziert worden, wobei zum Absatz 4 eine Vorbehaltserklärung abgegeben worden ist.

Der nach Artikel N der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (sinngemäße Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 ESC) beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 6 Absatz 4 folgende Erläuterung: „Es besteht Einverständnis darüber, dass jede Vertragspartei für sich die Ausübung des Streikrechts durch Gesetz regeln kann, vorausgesetzt, dass jede weitere Einschränkung dieses Rechtes aufgrund des Artikels G gerechtfertigt sein kann.“ Artikel G Absatz 1 enthält folgende Regelung: „Die in Teil I niedergelegten Rechte und Grundsätze dürfen

nach ihrer Verwirklichung ebenso wie ihre in Teil II vorgesehene wirksame Ausübung anderen als den in diesen Teilen vorgesehenen Einschränkungen oder Begrenzungen nur unterliegen, wenn diese gesetzlich vorgeschrieben und in einer demokratischen Gesellschaft zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer oder zum Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, der Sicherheit des Staates, der Volksgesundheit und der Sittlichkeit notwendig sind.“ Artikel G Absatz 2 (gleicher Wortlaut Artikel 31 Absatz 2 ESC) enthält folgende Regelung: „Von den nach dieser Charta zulässigen Einschränkungen der darin niedergelegten Rechte und Verpflichtungen darf nur zu dem vorgesehenen Zweck Gebrauch gemacht werden.“

Zusätzlich hat die Bundesrepublik Deutschland in einem Schreiben des Ständigen Vertreters der Bundesrepublik Deutschland beim Europarat vom 28. September 1961 dem Generalsekretär des Europarates Folgendes mitgeteilt: „In der Bundesrepublik Deutschland unterliegen ruhegehaltensfähige Beamte, Richter und Soldaten besonderen öffentlich-rechtlichen Dienst- und Loyalitätsverpflichtungen, die jeweils auf souveränen Befugnissen beruhen. Nach dem nationalen Rechtssystem der Bundesrepublik Deutschland ist es ihnen aus Gründen der öffentlichen Ordnung und der staatlichen Sicherheit untersagt, im Fall von Interessenkonflikten zu streiken oder andere kollektive Maßnahmen zu ergreifen. Sie haben auch kein Recht auf Tarifverhandlungen, da die Regelung ihrer Rechte und Pflichten gegenüber ihren Arbeitgebern eine Funktion der frei gewählten gesetzgebenden Körperschaften ist. Daher fühlt sich der Ständige Vertreter der Bundesrepublik Deutschland im Hinblick auf die Bestimmungen von Artikel 6 Absatz 2 und 4 der Europäischen Sozialcharta gegenüber dem Europarat verpflichtet, darauf hinzuweisen, dass nach Ansicht der Regierung der Bundesrepublik Deutschland diese Bestimmungen sich nicht auf die oben genannten Personengruppen beziehen. Die vorstehende Erklärung bezieht sich nicht auf den rechtlichen Status von Angestellten und Arbeitern im Öffentlichen Dienst.“

Bei der Auslegung des Artikels durch den nach Artikel 25 ESC einberufenen Sachverständigenausschuss (Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte, EASR) in Zusammenhang mit den von Deutschland nach Artikel 21 ESC vorgelegten Berichten zur Anwendung der Bestimmungen der ESC hat der EASR zu Artikel 6 Absatz 4 Folgendes festgestellt:

Der Ausschuss nimmt die im deutschen Bericht enthaltenen Angaben zur Kenntnis. Der Ausschuss erinnert daran, dass das deutsche Recht in Bezug auf kollektive Maßnahmen, das sich auf Artikel 9 Absatz 3 der Verfassung in der Auslegung durch die Rechtsprechung stützt, nach wie vor Streiks verbietet, die nicht auf den Abschluss eines Tarifvertrags abzielen. Da der Bericht keinerlei Entwicklung der Situation verzeichnet, ist der Ausschuss weiterhin der Auffassung, dass die Situation nicht in Einklang mit Artikel 6 Absatz 4 der Charta steht.

Der Ausschuss hat in seinen früheren Schlussfolgerungen zur Kenntnis genommen, welche Voraussetzungen von der Rechtsprechung festgelegt worden sind, damit eine Gewerkschaft zu einem legalen Streik aufrufen kann (vgl. Addendum zu den Schlussfolge-

rungen XV-1, S. 29) und er hat festgestellt, dass es schwierig ist, diese Voraussetzungen zu erfüllen. Er führt aus, dass sich die Situation in diesem Punkt nicht geändert hat und vertritt in Anbetracht der Tatsache, dass eine Gruppe von Arbeitnehmern nicht ohne Weiteres eine Gewerkschaft zum Zweck eines Streiks gründen kann, die Auffassung, dass die Situation nicht in Einklang mit der Charta steht.

In Zusammenhang mit den Verfahrenserfordernissen und den Folgen kollektiver Maßnahmen verweist der Ausschuss auf seine Beurteilung der Situation in seinen Schlussfolgerungen XV-1 und XVI-1. Dem Bericht zufolge ist keinerlei Änderung in diesem Punkt eingetreten. Der Ausschuss gelangt zu dem Schluss, dass die Situation in Deutschland mit Artikel 6 Absatz 4 der Charta aus den folgenden Gründen nicht in Einklang steht:

- Streiks, die nicht den Abschluss eines Tarifvertrags zum Ziel haben, sind verboten;
- die Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit von einer Gruppe von Arbeitnehmern eine Gewerkschaft gegründet werden kann, die zu einem Streikaufruf berechtigt ist, stellen eine übermäßige Einschränkung des Streikrechts dar.

Angesichts dieser Vorbehalte des EASR zur Anwendung von Artikel 6 Absatz 4 ist deshalb vorgesehen, zur Anwendung der Regelung zum Streikrecht einerseits die bereits 1961 abgegebene Vorbehaltserklärung zu erneuern und eine folgende ergänzende Vorbehalts- und Auslegungserklärung zu den weiteren Auslegungsforderungen des Sachverständigenausschusses gegenüber dem Europarat zu notifizieren:

„1. Die Bundesrepublik Deutschland legt Artikel 6 Absatz 4 der Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 und Artikel 6 Absatz 4 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 in der Weise aus, dass die rechtmäßige Ausübung des Streikrechts der Arbeitnehmer von dem Vorliegen von Zulässigkeitsvoraussetzungen abhängig gemacht werden kann.

2. Die Bundesrepublik Deutschland erklärt, dass die von den Gerichten in der Bundesrepublik Deutschland in ihrer Rechtsprechung entwickelten Zulässigkeitsvoraussetzungen für Streiks auf die Beurteilung der Frage angewandt werden, ob das in Artikel 6 Absatz 4 der Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 und Artikel 6 Absatz 4 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 verankerte Streikrecht der Arbeitnehmer rechtmäßig ausgeübt wird. Insbesondere umfasst dies Zulässigkeitsvoraussetzungen, nach denen ein Streik der Durchsetzung eines tariflichen regelbaren Zieles dienen muss und nur von einer tariffähigen Arbeitnehmervereinigung geführt werden kann, an die für die Tariffähigkeit die von der Rechtsprechung entwickelten Anforderungen gestellt werden.“

e) Artikel 7 Absatz 5

Artikel 7 Absatz 5 ist unverändert von der Charta 1961 in die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 übernommen worden und seinerzeit auch vorbehaltlos ratifiziert worden. Nach Artikel B Absatz 1 der Euro-

päischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden, soweit er bereits angenommen worden ist.

Allerdings hat sich gezeigt, dass der Sachverständigenausschuss in seinen Schlussfolgerungen zu den deutschen Anwendungsberichten zur Charta 1961 die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung für Lehrlinge in einer Weise einschätzt, die zur wiederholten Feststellung des Ausschusses führen, die Situation in Deutschland stehe mit Artikel 7 Absatz 5 der Charta 1961 nicht in Einklang, weil die an Auszubildende gezahlte Ausbildungsvergütung nicht angemessen sei (Schlussfolgerungen XIX-4 (2011) sowie Schlussfolgerungen XX-4 (2015)). Nach Auffassung des Sachverständigenausschusses (unter Hinweis auf seine Schlussfolgerungen 2006, Portugal) muss die Ausbildungsvergütung für Lehrlinge beim Beginn ihrer Ausbildung mindestens einem Drittel des Anfangs-, bzw. Mindestentgelts von Erwachsenen entsprechen und zum Ende der Ausbildung mindestens zwei Drittel erreichen.

Die grundgesetzlich gewährleistete Tarifautonomie und deren einfachgesetzliche Ausgestaltung durch das Tarifvertragsgesetz stellen indes sicher, dass die für die Festlegung der Arbeitsbedingungen auf kollektiver Ebene zuständigen Sozialpartner die notwendigen Rahmenbedingungen haben, um angemessene Ausbildungsvergütungen für Lehrlinge festzulegen, die alle für die Vergütung relevanten Parameter hinreichend berücksichtigen. Insbesondere bei der einzelvertraglichen Vereinbarung der Vergütung wird zudem durch die neuen Bestimmungen zur Mindestausbildungsvergütung eine untere Haltelinie festgelegt, die vorbehaltlich des Tarifvorrangs nicht unterschritten werden darf. Für die Angemessenheit der Vergütung ist zudem zu berücksichtigen, dass die Ausbildungsvergütung anders als der Arbeitslohn keinen reinen Entgeltcharakter hat. Vielmehr steht der Ausbildungszweck im Vordergrund. Die Ausbildungsvergütung hat regelmäßig drei Funktionen: Sie soll den Auszubildenden und seine unterhaltsverpflichteten Eltern bei der Lebenshaltung finanziell unterstützen, die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und die Leistungen des Auszubildenden in gewissem Umfang „entlohnen“ (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. z. B. BAG, Urteil vom 29. April 2015 – 9 AZR 108/14). Das deutsche Sozialsystem sieht mit der Berufsausbildungsbeihilfe nach dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch außerdem ergänzende Leistungen vor, um den Lebensunterhalt aller Auszubildenden in einer dualen Ausbildung zu sichern.

Es ist daher beabsichtigt, folgende Auslegungserklärung zu Artikel 7 Absatz 5 beim Europarat anzubringen und bei der Ratifikation zu notifizieren:

„Die Bundesrepublik Deutschland geht bei der Anwendung des Artikels 7 Absatz 5 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 davon aus, dass das hierin niedergelegte Recht auf Angemessenheit der Ausbildungsvergütung für Lehrlinge in der dualen Berufsausbildung durch die Tarifautonomie sowie durch die zum 1. Januar 2020 novellierten gesetzlichen Regelungen für eine angemessene Ausbil-

*„dungsvergütung sowie ergänzende Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung – vom 24. März 1997 (Bundesgesetzblatt Teil I, S. 594) (Berufsausbildungsbeihilfe) gewährleistet ist.“*

f) Artikel 12 Absatz 2

Um die Anwendungsvoraussetzungen der Europäischen Ordnung der sozialen Sicherheit bei Artikel 12 Absatz 2 bei der Ratifikation der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 klarzustellen, ist beabsichtigt, folgende Auslegungserklärung zu diesem Artikel beim Europarat abzugeben und nach den Vorgaben der Europäischen Sozialcharta (revidiert) zu notifizieren:

*„Die Bundesrepublik Deutschland geht davon aus, dass bei der Anwendung der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit vom 16. April 1964 (Sammlung Europäischer Verträge Nr. 48) im Rahmen von Artikel 12 Absatz 2 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 als Bezugsgröße zum Mindestleistungssatz der Leistungen bei Alter nicht der in Teil IV Nummer 8 der Beilage 2 zur Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit festgelegte Vmhundertersatz von 50, sondern der in Anwendung von Artikel 28 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 67 der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit nach der Tabelle zu Teil IX „Regelmäßig wiederkehrende Zahlungen an die Typen der Leistungsempfänger“ maßgebliche Vmhundertersatz von 40 bei Leistungen im Alter Anwendung findet.“*

f) Artikel 19 Absatz 11

Die Förderung des Erlernens der deutschen Sprache erfolgt bei erwachsenen Wanderarbeiter/innen auf Bundesebene im Rahmen des Gesamtprogramms Sprache der Bundesregierung mit den zentralen Maßnahmen des Integrationskurses und der berufsbezogenen Sprachförderung. Zugang zum Integrationskurs ist bei Wanderarbeiter/innen von einem rechtmäßigen und dauerhaften Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken und von ihrer Integrationsbedürftigkeit abhängig. Es ist daher beabsichtigt, folgende Auslegungserklärung zu Artikel 19 Absatz 11 beim Europarat abzugeben und nach den Vorgaben der Revidierten Europäischen Sozialcharta zu notifizieren:

*„Die Bundesrepublik Deutschland geht bei der Anwendung des Artikel 19 Absatz 11 davon aus, dass die Verpflichtung zur Förderung und Erleichterung des Unterrichts zum Erlernen der deutschen Sprache im Rahmen des Integrationskurses nur in Bezug auf integrationsbedürftige Wanderarbeitnehmer besteht, die sich zum Zweck der Erwerbstätigkeit rechtmäßig und dauerhaft im Bundesgebiet aufhalten. In Bezug auf die Familienangehörigen der Wanderarbeitnehmer besteht diese Verpflichtung nur, soweit sie sich rechtmäßig und dauerhaft im Bundesgebiet aufhalten und integrationsbedürftig sind.“*

## VI. Notifikationsverfahren

### 1. Abschluss der Ratifikation

Artikel A Absatz 2 und 3, Artikel D Absatz 2, Artikel J, Artikel K, Artikel L (Erläuterungen)

### 2. Hinterlegung der Ratifikationsurkunde

Voraussichtlich vom 18. November 2020 bis zum 20. Mai 2021 hat Deutschland den Vorsitz im Ministerkomitee des Europarates. Es wäre angemessen und entspräche durchaus der Bedeutung der Ratifikation der Revidierten Europäischen Sozialcharta durch Deutschland, die Ratifikationsurkunde zum Vertragsgesetz anlässlich des deutschen Vorsitzes im Ministerkomitee in Straßburg in dieser Zeit zu hinterlegen.

### 3. Weitere Notifikationen

siehe VI. 1.

## B. Besonderes

### Zur Präambel

Die ersten beiden Absätze der Präambel in der Revidierten Europäischen Sozialcharta entsprechen wörtlich oder sinngemäß den beiden einleitenden Erwägungsgründen der Charta 1961. In der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 folgt dann die Erwähnung der weiteren Entwicklung der die Charta 1961 ergänzenden Protokolle und vor allem der Hinweis auf die Ministerkonferenz vom 5. November 1990 in Rom, auf der die Stärkung sozialer Menschenrechte im Europarat beschlossen wurde sowie die am 21. und 22. Oktober 1991 in Turin abgehaltene Ministerkonferenz, auf der beschlossen wurde, den materiellen Inhalt der Charta auf den neuesten Stand zu bringen und in einer Weise anzupassen, dass insbesondere den seit ihrer Annahme eingetretenen grundlegenden sozialen Veränderungen Rechnung getragen wird. Zum Abschluss wird bekundet, dass die revidierte Charta schrittweise an die Stelle der ursprünglichen Charta treten soll.

### Zu Teil I

Teil I listet mit einer zusammenfassenden Einleitung die 31 Artikel der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 auf. Dabei handelt es sich um eine politische Erklärung, die insgesamt angenommen werden muss und von einer Ratifikation nicht ausgeschlossen werden darf, wie sich das aus Artikel A Absatz 1a Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 ergibt, wonach sich jede Vertragspartei verpflichtet, Teil I als eine Erklärung der Ziele anzusehen, die sie entsprechend dem einleitenden Satz jenes Teils mit allen geeigneten Mitteln verfolgen wird. Die Annahme des Teils I erfolgt unabhängig von der Zahl der angenommenen Artikel aus dem Teil II nach Maßgabe des Artikels A.

Bei der Auflistung der jeweiligen Artikel der Charta in Teil I sind die Bestimmungen zu den Nummern 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 18 und 19 identisch mit denen der Charta 1961, die Nummern 8 und 10 entsprechen sinngemäß der ursprünglichen Fassung, die Nummern 15 und 17 sind neu formuliert und die Bestimmungen zu den Nummern 20 bis 31 entsprechen den neuen Artikeln der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (sinngemäße Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961 in den Nummern 1 und 2 sowie neu eingefügte Nummer 3, die keine Entsprechung in der Charta 1961 hatte) beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Teil I folgende Erläuterung:



„Persönlicher Geltungsbereich der Revidierten Europäischen Sozialcharta:

1. Vorbehaltlich des Artikels 12 Nummer 4 und des Artikels 13 Nummer 4 schließt der durch die Artikel 1 bis 17 und 20 bis 31 erfasste Personenkreis Ausländer nur insoweit ein, als sie Staatsangehörige anderer Vertragsparteien sind und ihren rechtmäßigen gewöhnlichen Aufenthalt im Hoheitsgebiet der betreffenden Vertragspartei haben oder dort ordnungsgemäß beschäftigt sind, mit der Maßgabe, dass die genannten Artikel im Sinne der Artikel 18 und 19 auszulegen sind. Diese Auslegung hindert eine Vertragspartei nicht, auch anderen Personen entsprechende Rechte zu gewähren.
2. Jede Vertragspartei wird Flüchtlingen im Sinne des am 28. Juli 1951 in Genf unterzeichneten Abkommens über die Rechtsstellung der Flüchtlinge und des Protokolls vom 31. Januar 1967, die sich rechtmäßig in ihrem Hoheitsgebiet gewöhnlich aufhalten, eine Behandlung gewähren, die so günstig wie möglich, in keinem Fall aber weniger günstig ist, als in Verpflichtungen der Vertragspartei aus dem oben erwähnten Abkommen oder aus anderen gültigen internationalen Übereinkünften vorgesehen, die auf solche Flüchtlinge anwendbar sind.
3. Jede Vertragspartei wird Staatenlosen im Sinne des am 28. September 1954 in New York beschlossenen Übereinkommens über die Rechtsstellung der Staatenlosen, die sich rechtmäßig in ihrem Hoheitsgebiet gewöhnlich aufhalten, eine Behandlung gewähren, die so günstig wie möglich, in keinem Fall aber weniger günstig ist, als in Verpflichtungen der Vertragspartei aus der oben erwähnten Übereinkunft oder aus anderen gültigen internationalen Übereinkünften vorgesehen, die auf solche Staatenlose anwendbar sind.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (sinngemäße Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Teil I Nummer 18 und Teil II Artikel 18 Nummer 1 folgende Erläuterung: „Es besteht Einverständnis darüber, dass diese Bestimmungen weder die Einreise in die Hoheitsgebiete der Vertragsparteien betreffen noch die Bestimmungen des am 13. Dezember 1955 zu Paris unterzeichneten Niederlassungsabkommens berühren.“

## Zu Teil II

### Artikel 1 – Das Recht auf Arbeit

Der Artikel enthält keine Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Charta 1961 vollständig ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Zur Begründung zu diesem Artikel wird auf den Gesetzentwurf zur Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 auf BT-Drucks. IV/2117 vom 25. März 1964, S. 28 ff. verwiesen. Nach Artikel B Nummer 1 der Revidierten Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b Europäische Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996.

Der nach Artikel N der RESC (sinngemäße Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 ESC) beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 1 Absatz 2 folgende Erläuterung: „Diese Bestimmung ist nicht so auszulegen, als würden durch sie Schutzklauseln oder Schutzmaßnahmen einer Gewerkschaft verboten oder erlaubt.“

### Artikel 2 – Das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen

Der Artikel enthält einige Änderungen, Umformulierungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Europäischen Sozialcharta (ESC) ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Nach Artikel B Nummer 1 Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation, soweit er in der Fassung von 1961 enthalten war (Absatz 1, 2 und 5), nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Artikel 2 Absatz 2 Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 verpflichtet die Vertragsparteien bezahlte öffentliche Feiertage vorzusehen. Die aktuellen Regelungen im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) und im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) tragen der finanziellen Absicherung sowie dem sozialen Arbeitsschutz mit Blick auf Feiertagsarbeit in ausgewogener Form Rechnung. So hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gemäß § 2 Absatz 1 EFZG für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, den Arbeitsverdienst zu zahlen, den er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Außerdem haben Arbeitnehmer, die an Sonn- oder Feiertagen arbeiten müssen, nach § 11 Absatz 3 ArbZG Anspruch auf einen zeitnahen Ersatzruhetag.

Der Ausschuss für soziale Rechte zieht jedoch die Schlussfolgerung, dass die Situation in Deutschland nicht in Einklang mit der Charta 1961 stehe, weil nicht nachgewiesen werde, dass das Recht der Beschäftigten auf einen angemessenen Ausgleich für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen gewährleistet ist (vgl. XXI-3 (2018)). Dabei legt der Ausschuss Artikel 2 Absatz 2 Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 über dessen eindeutigen Wortlaut hinaus aus und fordert neben dem bezahlten Feiertag die Vorgabe eines Entgelts, das nicht unter dem Doppelten des üblichen Entgelts liegen darf. Das Entgelt könne auch durch einen Freizeitausgleich (mindestens das Doppelte der gearbeiteten Tage) ersetzt werden.

Feiertagszuschläge werden in Deutschland nicht gesetzlich geregelt, können sich aber aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung ergeben.

Es ist beabsichtigt, eine Auslegungserklärung zu diesem Artikel beim Europarat abzugeben.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 2 Absatz 6 folgende Erläuterung:

„Die Vertragsparteien können vorsehen, dass diese Bestimmung keine Anwendung findet:

- a) auf Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis eine Gesamtdauer von einem Monat nicht

überschreitet und/oder deren wöchentliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreitet;

- b) auf Fälle, in denen der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis eine Gelegenheitsarbeit oder eine Tätigkeit besonderer Art betrifft, sofern objektive Gründe in diesen Fällen die Nichtanwendung rechtfertigen.“

Die Modifikationen durch die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 gegenüber der Charta 1961 umfassen die Verdoppelung des Mindesturlaubs in Nummer 3 von zwei auf vier Wochen, die inhaltliche Neufassung der Nummer 4 sowie die Anfügung der neuen Nummern 6 und 7.

Absatz bzw. Nummer 3 sieht eine Verlängerung des in der Charta 1961 vorgesehenen Jahresurlaubs von zwei auf vier Wochen vor und korrespondiert insoweit mit Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EU L 299 vom 18. November 2003, S. 9). Nach § 3 Absatz 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG vom 8. Januar 1963, zuletzt geändert durch Artikel 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 20. April 2013, BGBl. I S. 868) beträgt der jährliche Mindesturlaub 24 Werktage, wobei nach Absatz 2 dieser Vorschrift als Werktage alle Kalendertage gelten, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Selbst bei einer arbeitsvertraglich vereinbarten 6-Tage-Woche beträgt daher der Mindesturlaub in Deutschland vier Wochen, so dass die Regelung in Artikel 2 Absatz 3 keiner weiteren Umsetzung bedarf und vollständig erfüllt ist.

Absatz 4, der nach den Bestimmungen der Charta 1961 zusätzliche bezahlte Urlaubstage oder eine verkürzte Arbeitszeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorsieht, die mit gefährlichen oder gesundheitsschädlichen Arbeiten beschäftigt sind und der in der ursprünglichen Fassung von Deutschland ratifiziert worden ist, wurde geändert. Die Änderung dient dem Zweck, das Konzept des EU-Rechts umzusetzen, wonach in erster Linie die Gefahren und Gefährdungen ausgeschlossen werden sollen und immer nur dann, wenn dies nicht möglich ist, zusätzliche Urlaubstage und Arbeitszeitverkürzungen vorgesehen werden sollen. Das in Umsetzung der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (Richtlinie 89/391/EWG vom 12. Juni 1989, ABl. EG L 183 vom 29. Juni 1989, S. 1) erlassene Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246) und die hierauf gestützten Einzelverordnungen, wie beispielsweise die Gefahrstoffverordnung, Biostoffverordnung oder die Arbeitsstättenverordnung entsprechen dem Konzept der Europäischen Union, primäre Gefährdungen auszuschließen.

Absatz 6 ist durch die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 neu eingefügt worden und verpflichtet die Vertragsparteien sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses unterrichtet werden. Diese neu aufgenommene Verpflichtung beruht auf der Richtlinie 91/533/EWG (Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Nachweis-Richtlinie vom 14. Oktober 1991, ABl. EG L 288 vom 18. Oktober 1991, S. 32), die mit dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen, dem Nachweisgesetz (NachwG) vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946) in innerstaatliches

Recht transformiert worden ist. Ein darüberhinausgehender gesetzlicher Ergänzungsbedarf besteht nicht, da die Regelung der RESC selbst der Nachweis-Richtlinie nachgebildet ist.

Absatz 7 ist eine neue Bestimmung und verpflichtet die Vertragsparteien dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Nachtarbeit verrichten, in den Genuss von Maßnahmen kommen, mit denen der besonderen Art dieser Arbeiten Rechnung getragen wird. Der Erläuternde Bericht zur Revidierten Europäischen Sozialcharta (Explanatory Report to the European Social Charter (Revised) vom 3. Mai 1996, unter [www.coe.int](http://www.coe.int) abrufbar, S. 3) hält dazu Folgendes fest: Allgemein ist anerkannt, dass Nachtarbeit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders beansprucht; dies hat zur Aufnahme dieses Absatzes in die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 geführt. Ferner ist zu sagen, dass Artikel 8 Absatz 4 Buchstabe a der Charta von 1961 vorsieht, dass die Nachtarbeit von Frauen in gewerblichen Betrieben allgemein zu regeln ist, die entsprechenden Bestimmungen der Europäischen Sozialcharta Frauen aber nur mehr im Fall der Mutterschaft schützt. Im Übrigen sind Frauen und Männer<sup>2</sup> mit Nachtarbeit künftig durch Artikel 2 Absatz 7 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 entsprechend dem Gleichbehandlungsgrundsatz unterschiedslos erfasst.

Die Regelung des Absatzes 7 korrespondiert mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz der Europäischen Union sowie mit den Nachtarbeitsregelungen der Richtlinie 2003/88/EG (Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 4. November 2003, ABl. L 299 vom 18. November 2003, S. 9) und ist innerstaatlich in Deutschland erfüllt und umgesetzt (vgl. Ausführungen zu Absatz 3).

Besondere Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Nacht- und Schichtarbeit enthält § 6 Arbeitszeitgesetz. Unter anderem ist vorgeschrieben, dass die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen ist. Nachtarbeiter sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Der Arbeitgeber hat den Nachtarbeiter auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet ist oder der Arbeitnehmer ein Kind unter zwölf Jahren zu betreuen oder einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeiter für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. Außerdem ist sicherzustellen, dass Nachtarbeiter den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Arbeitnehmer.

<sup>2</sup> Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 10. Oktober 2017 (1 BvR 2019/16) die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern anerkannt. Insoweit ist davon auszugehen, dass dieser Umstand bei der Auslegung sämtlicher Artikel und Regelungen der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 entsprechend Anwendung findet.

### Artikel 3 – Das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Der Artikel enthält gegenüber der mit der Charta 1961 ratifizierten Fassung eine weitgehend neue Formulierung und Umgestaltung der geltenden Fassung, wobei die ursprüngliche Nummer 1 nunmehr als Nummer 2 und die bisherige Nummer 2 nunmehr als Nummer 3 in der Fassung weitergelten, in der sie mit der ESC als Artikel 3 ratifiziert worden sind (Gesetz vom 19. September 1964, BGBl. 1964 II S. 1261). Die vormalige Nummer 4 wurde verkürzt in die einleitende Verklammerung als Arbeitsauftrag übernommen. Nummer 1, die die Festlegung einer nationalen Arbeitsschutzpolitik verlangt, sowie die Nummer 4 mit der Vorgabe zur Errichtung betriebsärztlicher Dienste sind neu aufgenommen worden.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 3 Absatz 4 folgende Erläuterung: „Es besteht Einverständnis darüber, dass für die Zwecke dieser Bestimmung die Aufgaben, Organisation und Bedingungen für die Tätigkeit dieser Dienste durch innerstaatliche Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder auf jede andere, den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechende Weise festzulegen sind.“

Nach Artikel B Nummer 1 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden, soweit er bereits angenommen worden ist, also in seinen bisherigen Absätzen 1, 2 und der modifizierten Grundregelung im bisherigen Absatz/Nummer 3. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Sämtliche Vorgaben des Artikels 3, insbesondere auch die der neuen Nummern 1 und 4, werden in Deutschland bereits erfüllt. Die in Artikel 3 Nummer 1 enthaltene Verpflichtung zur Festlegung einer nationalen Arbeitsschutzpolitik wurde im Rahmen des am 5. November 2008 in Kraft getretenen Unfallversicherungsmodernisierungsgesetzes in das Arbeitsschutzgesetz aufgenommen. Mit diesen Regelungen ist der Auftrag für eine Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie gesetzlich normiert worden. Ziel dieser Strategie ist es, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch einen präventiv ausgerichteten und systematisch wahrgenommenen Arbeitsschutz zu gewährleisten und zu verbessern. Die in Nummer 4 geforderte schrittweise Errichtung betriebsärztlicher Dienste wird mit dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (Arbeitssicherheitsgesetz) in Deutschland umgesetzt.

Bei der Auslegung des Artikels durch den nach Artikel 25 Charta 1961 einberufenen Sachverständigenausschuss (Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte, EASR) in Zusammenhang mit den von Deutschland nach Artikel 21 ESC vorgelegten Berichten zur Anwendung der Bestimmungen der Charta 1961 ist auf Folgendes hinzuweisen:

Im 30. Bericht hat der EASR zu Artikel 3 Absatz 1 Folgendes festgestellt:

Der Ausschuss nimmt diese Angaben zur Kenntnis und ist der Auffassung, dass die Situation nicht konform ist, weil nicht alle Gruppen von Selbstständigen ausreichend

geschützt sind. Der Ausschuss gelangt zu dem Schluss, dass die Situation in Deutschland nicht mit Artikel 3 Absatz 1 der Charta in Einklang steht, weil bestimmte Gruppen von Selbstständigen nicht ausreichend von den Arbeitsschutzvorschriften erfasst sind.

Im 34. Bericht hat der EASR zu Artikel 3 Absatz 1 (Artikel 3 Absatz 2 Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996) Folgendes festgestellt:

Der Ausschuss nimmt die im deutschen Bericht enthaltenen Informationen zum Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zur Kenntnis. Der Ausschuss gelangt zu dem Schluss, dass die Situation in Deutschland nicht mit Artikel 3 Absatz 1 der Charta von 1961 in Einklang steht, weil bestimmte Gruppen von Selbstständigen nicht ausreichend von den Arbeitsschutzvorschriften erfasst sind.

Deutschland teilt diese Auffassung nicht. Kernelement des Arbeitsschutzrechts ist die Verpflichtung des Arbeitgebers auf der Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung Arbeitsschutzmaßnahmen für Beschäftigte, die seinem Weisungsrecht unterliegen, zu treffen. Deshalb passt die generelle Anwendung der Arbeitsschutzvorschriften nicht auf Selbstständige. Diese Auffassung wird gestützt durch den Wortlaut der Präambel der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996, wonach unter Nummer 3 die Regelung zum Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ausdrücklich nur auf Arbeitnehmer anwendbar sein soll. Deutschland wird deshalb zum Verständnis der Anwendung von Artikel 3 eine Auslegungserklärung beim Europarat notifizieren.

### Artikel 4 – Das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt

Der Artikel enthält keine Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Charta 1961 ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964, BGBl. 1964 II S. 1261), wobei von dieser Vorschrift nur die Absätze 1, 2, 3 und 5 ratifiziert und Absatz 4 von der Ratifikation ausgenommen wurden (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. September 1964, BGBl. 1964 II S. 1261). Zur grundsätzlichen Begründung zu diesem Artikel wird auf den Gesetzentwurf zur Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 auf BT-Drucks. IV/2117 vom 25. März 1964, S. 28 ff. verwiesen. Nach Artikel B Nummer 1 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden, soweit er bereits angenommen worden ist, also in seinen Absätzen 1, 2, 3 und 5. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (sinngemäße Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu dem nicht ratifizierten Artikel 4 Absatz 4 folgende Erläuterung: „Diese Vorschrift ist dahin zu verstehen, dass sie eine fristlose Entlassung im Falle einer schweren Verfehlung nicht verbietet.“ Der Anhang enthält ferner zu Artikel 4 Absatz 5 folgende Erläuterung: „Es besteht Einverständnis darüber, dass eine Vertragspartei die unter dieser Nummer geforderte Verpflichtung eingehen kann, wenn durch Gesetz, Gesamtarbeitsverträge oder Schiedssprüche Lohnabzüge für die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer

verboten sind und Ausnahmen nur für diejenigen Personen gelten, die in diesen Gesetzen, Verträgen und Schiedssprüchen nicht erfasst sind.“

Dem bisher nicht ratifizierten Absatz 4 stehen weiterhin Hinderungsgründe entgegen, die eine Übernahme ausschließen. Der Sachverständigenausschuss hat im 5. Bericht über bestimmte nicht angenommene Bestimmungen der Charta 1961 (Berichtsverfahren nach Artikel 22 ESC), der im Jahr 1997 erschienen ist, folgende Bewertung des deutschen Rechts vorgenommen: Die in § 622 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) entsprechend der Betriebszugehörigkeit abgestuften Kündigungsfristen seien im Grundsatz angemessen. Da jedoch die vor Vollendung des 25. Lebensjahres zurückgelegten Beschäftigungsjahre bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit nicht berücksichtigt werden, bestehe wegen dieser Einschränkung die Möglichkeit, dass die Vorschrift im Widerspruch zur Charta 1961 stehe. Weitere Bedenken des EASR gegen eine Vereinbarkeit des deutschen Rechts mit Artikel 4 Absatz 4 Charta 1961 ergeben sich daraus, dass Tarifverträge nach deutschem Recht die Dauer der gesetzlichen Kündigungsfristen abkürzen können. Schließlich gingen die deutschen Rechtsvorschriften in Bezug auf das Recht zur fristlosen Kündigung über die im Anhang der ESC geregelten Einschränkungsmöglichkeiten hinaus. Gemäß Anhang werde eine fristlose Entlassung im Falle einer schweren Verfehlung nicht ausgeschlossen. Nach dem deutschen Recht (§ 626 BGB) könne aber ein Arbeitnehmer aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist auch dann entlassen werden, wenn sein Verhalten keine Verfehlung darstellt.

Die Vorschrift des § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB, wonach Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht berücksichtigt werden, durfte nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtsache C-555/07 (Kücükdeveci) vom 19. Januar 2010 (ABl. EU 2010, Nr. C 63, S. 4) wegen Verstoßes gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung seit dem Urteil nicht mehr angewendet werden. Sie wurde durch Artikel 4d des Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2651) mit Wirkung zum 1. Januar 2019 aufgehoben.

In Bezug auf die Möglichkeiten für Tarifvertragsparteien, von § 622 Absatz 2 BGB abweichende – auch kürzere – Kündigungsfristen festzulegen sowie das Recht zur fristlosen Kündigung nach § 626 BGB ist eine Änderung der deutschen Rechtslage nicht beabsichtigt. Die Ratifikationshindernisse bestehen in dieser Hinsicht fort.

Bei der Auslegung des Artikels durch den nach Artikel 25 ESC einberufenen Sachverständigenausschuss (Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte, EASR) in Zusammenhang mit den von Deutschland nach Artikel 21 Charta 1961 vorgelegten Berichten zur Anwendung der Bestimmungen der ESC ist darauf hinzuweisen, dass der Ausschuss in seinen Schlussfolgerungen XXI-3 (2018) zum 35. Bericht die Auffassung vertritt, dass die Situation in Deutschland nicht mit Artikel 4 Absatz 1 der Charta in Einklang steht, weil der gesetzliche Mindestlohn nicht ausreicht, um für alle Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten. Insbesondere dürfe,

um im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 als gerecht betrachtet werden zu können, die am Arbeitsmarkt gezahlte Mindest- bzw. niedrigste Entlohnung oder der gezahlte Mindest- bzw. niedrigste Lohn nicht unter 60 Prozent des durchschnittlichen Nettolohns liegen. Wenn der niedrigste gezahlte Lohn zwischen 50 und 60 Prozent des durchschnittlichen Nettolohns liegt, so müsse der Vertragsstaat nachweisen, dass dieser Lohn ausreichend ist, um einen angemessenen Lebensstandard zu sichern.

Diese Einschätzung wird nicht geteilt. Die Festlegung von Entgelten obliegt in der Bundesrepublik Deutschland in erster Linie den Arbeitgebern und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bzw. – auf kollektiver Ebene – den Tarifvertragsparteien (Arbeitgeber/Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften). Die Arbeits- bzw. Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich frei in ihrer Entscheidung, welche Höhe des Arbeitsentgelts sie für angemessen erachten. Dies folgt aus dem Grundsatz der Privatautonomie nach Artikel 2 des Grundgesetzes bzw. – soweit Entgelte durch die Tarifvertragsparteien festgelegt werden – aus dem Grundsatz der Tarifautonomie (Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes). Relevant für die Arbeitsentgelthöhe können verschiedene Kriterien sein – wie z. B. die Ausbildung und die Berufserfahrung, aber auch die individuellen persönlichen Fähigkeiten des Bewerbers. Auch die Lebenshaltungskosten und das allgemeine Lohnniveau in der jeweiligen Region können die Höhe der Arbeitsentgelte beeinflussen. Welche Parameter die Arbeits- und Tarifvertragsparteien bei ihrer Entscheidung wie stark berücksichtigen, wird von staatlicher Seite nicht beeinflusst.

In dieses System der Lohnfindung greift der Staat grundsätzlich nicht ein, allenfalls wird ein Mindestniveau festgesetzt, wie es z. B. mit dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn geschehen ist. In Deutschland wurde zum 1. Januar 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Die Höhe des Mindestlohns von seinerzeit brutto 8,50 Euro pro Stunde wurde so festgelegt, dass einem alleinstehenden, in Vollzeit tätigen Arbeitnehmer ein Nettoeinkommen über der Pfändungsfreigrenze zur Verfügung steht. Die Pfändungsfreigrenze wurde als Orientierungsmaßstab gewählt, da diese ein auf die Situation der Arbeitnehmer zugeschnittenes pauschalisiertes Existenzminimum darstellt, welches einen moderaten Selbstbehalt sichert.

Über die Entwicklung der Höhe des allgemeinen Mindestlohns beschließt eine unabhängige Kommission der Tarifpartner, die sich aus Vertretern der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zusammensetzt und von Wissenschaftlern beraten wird. Die Mindestlohnkommission prüft in einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Als Orientierungsmaßstab dient ihr dabei die allgemeine Tarifentwicklung. Auf Vorschlag der Mindestlohnkommission ist der Mindestlohn durch Rechtsverordnung der Bundesregierung zunächst zum 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro und sodann zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro erhöht worden. Zum 1. Januar 2020 ist der Mindestlohn auf 9,35 Euro gestiegen.

Der allgemeine Mindestlohn ist als unterste Haltelinie zu verstehen und garantiert nach Auffassung der Bundesregierung einen angemessenen Mindestschutz. Daneben

gibt es weiterhin Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, die in der Regel über dem allgemeinen Mindestlohn liegen. Branchenmindestlöhne basieren auf Tarifverträgen, die von den Tarifvertragsparteien ohne staatlichen Einfluss abgeschlossen werden.

Artikel 4 Absatz 3, der den Vertragsparteien die Anerkennung des Rechts männlicher und weiblicher Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit vorgibt, wird durch das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz vom 30. Juni 2017 – EntgTranspG, BGBl. I S. 2152) Rechnung getragen, das seit 2017 ausdrücklich Benachteiligungen wegen des Geschlechts beim Entgelt verbietet. Das Entgelttransparenzgesetz ist *lex specialis* zum AGG, dem das Benachteiligungsverbot schon vor dessen Inkrafttreten zu entnehmen war (§ 8 Absatz 2 in Verbindung mit § 7 Absatz 1, 2 Nummer 2, 3 AGG).

Zu Artikel 4 Absatz 3 gelangt der EASR wiederholt (zuletzt im 35. Bericht) zu dem Schluss, dass die deutsche Rechtslage nicht mit Artikel 4 Absatz 3 in Einklang steht. Dies begründet er damit, dass die für Vergeltungskündigungen gesetzlich festgelegte maximale Entschädigung von zwölf Monatsgehältern weder ausreicht, um den vom Opfer erlittenen Schaden wiedergutzumachen, noch abschreckende Wirkung auf den Täter hat, vgl. XXI-3 (2018).

Nach Ansicht der Bundesregierung verstößt die Praxis, für unwirksame Kündigungen als zusätzliche Option – neben der Unwirksamkeit der Kündigung – eine Entschädigung vorzusehen, deren maximale Höhe gesetzlich festgelegt ist, nicht gegen Artikel 4 Absatz 3.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers, weil diese oder dieser in zulässiger Weise ein Recht, so auch das Recht auf Nichtdiskriminierung beim Arbeitsentgelt, ausübt, handelt es sich um eine sogenannte Maßregelungs- oder Vergeltungskündigung, die nach § 612a in Verbindung mit § 134 BGB verboten und damit rechtsunwirksam ist. Durch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und durch die Nachzahlung des ausgefallenen Arbeitsentgelts wird die durch eine unwirksame Kündigung herbeigeführte Schädigung des Arbeitnehmers in vollem Umfang ausgeglichen.

Die Beantragung der gerichtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung trotz der vom Gericht festgestellten Unwirksamkeit der Kündigung ist eine dem Arbeitnehmer durch § 9 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) eingeräumte zusätzliche Option.

Die dabei vom Gericht festzusetzende Abfindung hat den Charakter einer Entschädigung bzw. eines Ausgleichs für den sozial ungerechtfertigten Verlust des Arbeitsplatzes. Die Abfindung tritt als Äquivalent an die Stelle der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Die Höhe der Abfindung ist vom Gericht nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalls festzulegen. Die gesetzliche Höchstgrenze ist aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsgleichheit von Bedeutung. Die Höhe der Abfindung allein in das Ermessen der Gerichte zu stellen, würde schwer zu begründende Ungleichheiten ermöglichen. Die Gerichte haben bereits einen weiten Ermessensspielraum.

Es ist beabsichtigt, eine Auslegungserklärung zu diesem Artikel beim Europarat abzugeben.

## Artikel 5 – Das Vereinigungsrecht

Der Artikel enthält keine Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Charta 1961 vollständig ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Zur Begründung zu diesem Artikel wird auf den Gesetzentwurf zur Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 auf BT-Drucks. IV/2117 vom 25. März 1964, S. 28 ff. verwiesen. Nach Artikel B Nummer 1 Europäische Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

## Artikel 6 – Das Recht auf Kollektivverhandlungen

Der Artikel enthält keine Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Charta 1961 vollständig ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Zur Begründung zu diesem Artikel wird auf den Gesetzentwurf zur Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 auf BT-Drucks. IV/2117 vom 25. März 1964, S. 28 ff. verwiesen. Nach Artikel B Nummer 1 Europäische Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (sinngemäße Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 6 Absatz 4 folgende Erläuterung: „Es besteht Einverständnis darüber, dass jede Vertragspartei für sich die Ausübung des Streikrechts durch Gesetz regeln kann, vorausgesetzt, dass jede weitere Einschränkung dieses Rechtes aufgrund des Artikels G gerechtfertigt sein kann.“ Artikel G Absatz 1 enthält folgende Regelung: „Die in Teil I niedergelegten Rechte und Grundsätze dürfen nach ihrer Verwirklichung ebenso wie ihre in Teil II vorgesehene wirksame Ausübung anderen als den in diesen Teilen vorgesehenen Einschränkungen oder Begrenzungen nur unterliegen, wenn diese gesetzlich vorgeschrieben und in einer demokratischen Gesellschaft zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer oder zum Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, der Sicherheit des Staates, der Volksgesundheit und der Sittlichkeit notwendig sind.“ Artikel G Absatz 2 (gleicher Wortlaut Artikel 31 Absatz 2 Charta 1961) enthält folgende Regelung: „Von den nach dieser Charta zulässigen Einschränkungen der darin niedergelegten Rechte und Verpflichtungen darf nur zu dem vorgesehenen Zweck Gebrauch gemacht werden.“

Zusätzlich hat die Bundesrepublik Deutschland in einem Schreiben des Ständigen Vertreters der Bundesrepublik Deutschland beim Europarat vom 28. September 1961 dem Generalsekretär des Europarates Folgendes mitgeteilt: „In der Bundesrepublik Deutschland unterliegen ruhegehaltensfähige Beamte, Richter und Soldaten besonderen öffentlich-rechtlichen Dienst- und Loyalitätsverpflichtungen, die jeweils auf souveränen Befugnissen beruhen. Nach dem nationalen Rechtssystem der Bundesrepublik Deutschland ist es ihnen aus Gründen der öffentlichen Ordnung und der staatlichen Sicherheit untersagt, im Fall von Interessenkonflikten zu streiken oder

andere kollektive Maßnahmen zu ergreifen. Sie haben auch kein Recht auf Tarifverhandlungen, da die Regelung ihrer Rechte und Pflichten gegenüber ihren Arbeitgebern eine Funktion der frei gewählten gesetzgebenden Körperschaften ist. Daher fühlt sich der Ständige Vertreter der Bundesrepublik Deutschland im Hinblick auf die Bestimmungen von Artikel 6 Absatz 2 und 4 der Europäischen Sozialcharta gegenüber dem Europarat verpflichtet, darauf hinzuweisen, dass nach Ansicht der Regierung der Bundesrepublik Deutschland diese Bestimmungen sich nicht auf die oben genannten Personengruppen beziehen. Die vorstehende Erklärung bezieht sich nicht auf den rechtlichen Status von Angestellten und Arbeitern im Öffentlichen Dienst.“

Bei der Auslegung des Artikels durch den nach Artikel 25 Charta 1961 einberufenen Sachverständigenausschuss (Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte, EASR) in Zusammenhang mit den von Deutschland nach Artikel 21 ESC vorgelegten Berichten zur Anwendung der Bestimmungen der Charta 1961 ist darauf hinzuweisen, dass der Ausschuss wiederholt die Auffassung vertreten hat, dass die Situation in Deutschland mit Artikel 6 Absatz 4 der Charta von 1961 nicht in Einklang steht, weil u. a. das Verbot aller Streiks, die nicht den Abschluss eines Tarifvertrags zum Ziel haben, und die Voraussetzungen, die eine Gruppe von Beschäftigten für die Gründung einer Gewerkschaft erfüllen müssen, um so zum Streik aufrufen zu können, eine massive Einschränkung des Streikrechts darstellen (zuletzt in seinen Schlussfolgerungen XXI-3 (2018) zum 35. Bericht).

Nach Ansicht der Bundesrepublik Deutschland steht die deutsche Rechtslage mit Artikel 6 Absatz 4 in Einklang. Rechtmäßige Streiks müssen in Deutschland auf einen tariflich regelbaren Gegenstand gerichtet sein und sich gegen den wenden, der die Forderung auch erfüllen kann. Dies folgt aus der Hilfsfunktion des Arbeitskampfes für die Tarifautonomie. Bei politischen Streiks und beim Generalstreik fallen Kampfgegner und Forderungsadressat auseinander. Deshalb sind derartige Streiks unzulässig. Sie sind aber auch nicht notwendig, denn die Gewerkschaften haben wie jedermann das Recht, im Rahmen von Demonstrationen und Protesten auf ihre politischen Anliegen aufmerksam zu machen. Dieses Recht wird durch die Verfassung in Artikel 5 des Grundgesetzes geschützt, der das Recht zur freien Meinungsäußerung vorsieht.

Nach deutschem Recht muss eine Arbeitnehmervereinigung tariffähig sein, um zum Streik aufrufen zu können. Hierzu ist neben den verfassungsrechtlichen Mindestanforderungen an eine Koalition aus Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes u. a. auch erforderlich, dass sie über eine hinreichende Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler und über eine leistungsfähige Organisation verfügen (BAG, Beschluss vom 28.3.2006 – 1 ABR 58/04; BAG, Beschluss vom 5.10.2010 – 1 ABR 88/09). Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG ist die Durchsetzungskraft der Arbeitnehmervereinigung erforderlich, um sicherzustellen, dass der soziale Gegenspieler Verhandlungsangebote nicht übergehen kann und die Arbeitsbedingungen nicht einseitig von der Arbeitgeberseite festgelegt, sondern tatsächlich ausgehandelt werden. Ob eine Arbeitnehmervereinigung eine solche Durchsetzungsfähigkeit besitzt, muss aufgrund aller Umstände im Einzelfall festgestellt werden (BAG, Beschluss vom 14.12.2004 – 1 ABR 51/03).

An die Tariffähigkeit werden keine Anforderungen gestellt, die erheblich auf die Bildung und Betätigung einer Koalition zurückwirken, diese unverhältnismäßig einschränken und so zur Aushöhlung der durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes gesicherten freien Koalitionsbildung und -betätigung führen. Für die einzelfallbezogene Beurteilung der Mächtigkeit und Leistungsfähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung kommt nach der Rechtsprechung des BAG der Mitgliederzahl eine entscheidende Bedeutung zu, da diese die finanzielle Ausstattung einer Arbeitnehmerkoalition bestimmt und darüber entscheidet, ob eine Arbeitnehmervereinigung in der Lage ist, die mit dem Abschluss von Tarifverträgen verbundenen finanziellen und personellen Lasten zu tragen (BAG 28. 3. 2006 – 1 ABR 58/04). Vor allem aber gibt die Mitgliederzahl im selbst gewählten fachlichen und räumlichen Zuständigkeitsbereich Aufschluss darüber, ob eine Arbeitnehmervereinigung unter Berücksichtigung ihres organisatorischen Aufbaus überhaupt in der Lage ist, hinreichenden Druck auf den sozialen Gegenspieler aufzubauen, um Verhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrags zu erzwingen.

Die dargestellten Anforderungen an die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerkoalition sichern die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie und sind gemessen an diesem Regelungsziel verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Tarifautonomie steht von Verfassung wegen nur solchen Koalitionen zu, die in der Lage sind, den von der staatlichen Rechtsordnung freigelassenen Raum des Arbeitslebens durch Tarifverträge sinnvoll zu gestalten. Das setzt Geschlossenheit der Organisation und Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler voraus (BVerfG, Beschluss vom 24.2.1999 – 1 BvR 123/93). Ohne diese Fähigkeit wäre die Arbeitnehmervereinigung vom guten Willen der Arbeitgeberseite und anderer Arbeitnehmerkoalitionen abhängig und könnte den Aufgaben der Tarifautonomie nicht gerecht werden (BVerfG, Beschluss vom 20.10.1981 – 1 BvR 404/78). Das Bundesverfassungsgericht hat die Zulässigkeit der Anknüpfung der Tariffähigkeit an die Durchsetzungsfähigkeit jüngst noch einmal bestätigt (BVerfG, Beschluss vom 13. 9. 2019 - 1 BvR 1/16).

Es ist beabsichtigt, eine Auslegungserklärung zu diesem Artikel beim Europarat abzugeben.

#### **Artikel 7 – Das Recht der Kinder und Jugendlichen auf Schutz**

Der Artikel enthält mit Ausnahme der Anhebungen des Mindestalters für den Beginn einer Beschäftigung von Jugendlichen in den Absätzen 2 und 4 sowie der Anhebung des Mindestjahresurlaubs auf vier Wochen in Absatz 7 keine Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Charta 1961 ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Bei der Ratifikation der Charta 1961 ist allerdings Artikel 7 Absatz 1 von der Ratifikation ausgenommen worden (Erklärung des Ständigen Vertreters der Bundesrepublik Deutschland vom 22. Januar 1965 anlässlich der Hinterlegung der Ratifikationsurkunde am 27. Januar 1965). Nach Artikel B Nummer 1 Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (neu eingefügte Regelung, keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 7 Absatz 2 folgende Erläuterung: „Diese Bestimmung hindert die Vertragsparteien nicht, im Gesetz vorzusehen, dass Jugendliche, die das vorgeschriebene Mindestalter noch nicht erreicht haben, die für ihre Berufsausbildung unbedingt erforderlichen Arbeiten ausführen, wenn diese Arbeiten unter der Aufsicht des zugelassenen fachkundigen Personals ausgeführt werden und die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Jugendlichen am Arbeitsplatz gewährleistet sind.“

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (sinngemäße Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 7 Absatz 8 folgende Erläuterung: „Es besteht Einverständnis darüber, dass eine Vertragspartei, die unter dieser Nummer vorgesehene Verpflichtung eingehen kann, wenn sie dem Geist dieser Verpflichtung dadurch nachkommt, dass die überwiegende Mehrheit der Personen unter 18 Jahren kraft Gesetzes nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden darf.“

Artikel 7 Absatz 1 Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 verlangt ein Mindestalter für eine Beschäftigung (die auch die Berufsausbildung umfasst) von 15 Jahren; Kinder dürfen nur leichte Arbeiten ausführen. Diese gegenüber der Charta von 1961 unveränderte Regelung wird von der Bundesrepublik Deutschland auch weiterhin von der Anwendung ausgeschlossen und ein entsprechender Anwendungsvorbehalt dem Europarat notifiziert.

Artikel 7 Absatz 1 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 nimmt, wie auch die entsprechende Regelung in der Charta 1961 nicht die erforderliche Differenzierung zwischen Berufsausbildung und sonstiger Beschäftigung vor.

Nach § 5 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG, in der Neufassung vom 12. April 1976, BGBl. I S. 965) ist die Beschäftigung von Kindern grundsätzlich verboten. Kind im Sinne des Gesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. Wenn Kinder unter 15 Jahren der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, dürfen diese jedoch unter den Voraussetzungen des § 7 JArbSchG in einem Berufsausbildungsverhältnis oder mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses bis zu 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Zwar ist für Kinder unter 15 Jahren in einem Berufsausbildungsverhältnis nach § 22 JArbSchG gewährleistet, dass sie keine gefährlichen Arbeiten verrichten dürfen. Eine Beschäftigung lediglich mit bestimmten leichten Arbeiten im Sinne des Artikels 7 Nummer 1 RESC wäre dadurch aber nicht gewährleistet. Es ist nicht sinnvoll, Personen unter 15 Jahren bis zum Erreichen des 15. Lebensjahres eine Berufsausbildung zu verwehren oder diesen andere Ausbildungsinhalte vorzuschreiben als Jugendlichen im selben Ausbildungsjahr. Da der Schutz des Artikels 7 Absatz 1 der Europäischen Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996, wie auch die gleichlautende Regelung der Charta von 1961, unterschiedslos für junge Menschen unter 15 Jahren auch in einem Berufsausbildungsverhältnis gilt, kann die Regelung deshalb in der Bundesrepublik Deutschland nicht angewendet werden. Daher wird der zur Charta von 1961 erklärte An-

wendungsvorbehalt weiter aufrechterhalten und erneut notifiziert.

Bei der Auslegung des Artikels durch den Sachverständigenausschuss in Zusammenhang mit den von Deutschland nach Artikel 21 Charta 1961 vorgelegten Berichten zur Anwendung der Bestimmungen der Charta ist auf Folgendes hinzuweisen:

Im 32. Bericht hat der EASR zu Artikel 7 Absatz 5 Folgendes festgestellt:

Der Ausschuss nimmt die im deutschen Bericht enthaltenen Informationen zur Kenntnis. Gemäß Artikel 7 Absatz 5 muss die Ausbildungsvergütung für Lehrlinge beim Beginn ihrer Ausbildung mindestens einem Drittel des Anfangs-, bzw. Mindestentgelts von Erwachsenen entsprechen und zum Ende der Ausbildung mindestens zwei Drittel erreichen (Schlussfolgerungen 2006, Portugal).

In Übereinstimmung mit der in Bezug auf Artikel 4 Absatz 1 vereinbarten Methode werden Arbeitsentgelte nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und Steuern berücksichtigt. Der Ausschuss erinnert an seine Auffassung, dass in Fällen, in denen das Referenzentgelt von Erwachsenen sehr niedrig ist, das Entgelt von jungen Arbeitnehmern nicht als gerecht betrachtet werden kann (Schlussfolgerungen XII-2, Malta). Dies trifft auch bei Lehrlingen zu. Der Ausschuss weist darauf hin, dass die Situation in Deutschland nicht mit Artikel 4 Absatz 1 der Charta von 1961 in Einklang steht, weil der niedrigste gezahlte Lohn offenkundig ungerecht ist (Schlussfolgerungen XIX-3).

Aus den im Bericht enthaltenen Informationen über die verschiedenen Wirtschaftssektoren lässt sich feststellen, dass im Jahr 2010 Lehrlinge zu Beginn ihrer Ausbildung mehr als ein Drittel des Anfangsentgelts von Erwachsenen erhalten konnten (die einzige Ausnahme war das Bäckereihandwerk in Nordrhein-Westfalen). Allerdings beträgt die Ausbildungsvergütung am Ende der Ausbildung weit weniger als die verlangten zwei Drittel (mit Ausnahme der Papierindustrie in Bayern, der Textilindustrie in Südbayern und im Baugewerbe in ganz Deutschland).

Im Bericht heißt es, dass zusätzlich zur Ausbildungsvergütung, die vom Arbeitgeber gezahlt wird, auch die Berufsausbildungsbeihilfe nach § 59 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) berücksichtigt werden muss. Dennoch ist der Ausschuss der Auffassung, dass dies nicht genügt, um die von Arbeitgebern gezahlten zu niedrigen Ausbildungsvergütungen auszugleichen, da die Berufsausbildungsbeihilfe nicht allen Auszubildenden zugutekommt, die nur Anspruch darauf haben, wenn sie außerhalb des Elternhaushalts untergebracht sind.

Der Ausschuss gelangt zu dem Schluss, dass die Situation in Deutschland nicht mit Artikel 7 Absatz 5 der Charta von 1961 in Einklang steht, weil die an Auszubildende gezahlte Ausbildungsvergütung nicht angemessen ist.

Im 34. Bericht hat der EASR zu Artikel 7 Absatz 5 Folgendes festgestellt:

Der Ausschuss nimmt die im deutschen Bericht enthaltenen Informationen zur Kenntnis. Der Ausschuss gelangt zu dem Schluss, dass die Situation in Deutschland nicht mit Artikel 7 Absatz 5 der Charta von 1961 konform ist, da die an Auszubildende gezahlte Ausbildungsvergütung unzureichend ist.

Diese Einschätzungen des Sachverständigenausschusses werden von der Bundesrepublik Deutschland nicht

geteilt. Die Festlegung der Ausbildungsvergütung in der dualen Berufsausbildung obliegt in der Bundesrepublik Deutschland in erster Linie den Vertragsparteien des Ausbildungsvertrages bzw. – auf kollektiver Ebene – den Tarifvertragsparteien (Arbeitgebern/Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften), die in die Tarifverträge auch Bestimmungen zu den Ausbildungsvergütungen aufnehmen. Die Ausbildungs- bzw. Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich frei in Ihrer Entscheidung, welche Höhe der Ausbildungsvergütung sie für angemessen erachten. Dies folgt aus dem Grundsatz der Privatautonomie nach Artikel 2 des Grundgesetzes bzw. – soweit Vergütungen durch die Tarifvertragsparteien festgelegt werden – aus dem Grundsatz der Tarifautonomie (Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes). In dieses System der Lohnfindung greift der Staat grundsätzlich nicht ein.

Bei der Angemessenheit der Vergütung ist zu berücksichtigen, dass die Ausbildungsvergütung anders als der Arbeitslohn keinen reinen Entgeltcharakter hat. Die Ausbildungsvergütung hat regelmäßig drei Funktionen. Sie soll den Auszubildenden und seine unterhaltsverpflichteten Eltern bei der Lebenshaltung finanziell unterstützen, die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und die Leistungen des Auszubildenden in gewissem Umfang „entlohnen“ (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. z. B. BAG, Urteil vom 29. April 2015 – 9 AZR 108/14). Der Ausbildungszweck steht im Vordergrund, weshalb Ausbildungsverhältnisse gerade von anderen Arbeitsverhältnissen zu unterscheiden sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Ausbildung für den Betrieb mit einem hohen Aufwand an Zeit und Kosten verbunden ist. In vielen Fällen geht es vor allem um eine Investition in den Fachkräftenachwuchs von morgen. Für die Gesellschaft ist es wichtig, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erhalten bleibt.

In Deutschland wird zudem insbesondere bei der einzelvertraglichen Vereinbarung der Vergütung durch die am 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Bestimmungen zur Mindestausbildungsvergütung im novellierten Berufsbildungsgesetz eine untere Haltelinie festgelegt, die vorbehaltlich des Tarifvorrangs nicht unterschritten werden darf. Die Höhe der Mindestvergütung im ersten Ausbildungsjahr steigt danach vom 1. Januar 2020 bis zum 1. Januar 2023 schrittweise an und wird ab dem 1. Januar 2024 auf der Grundlage der durchschnittlichen Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen angepasst werden. Dem wachsenden Beitrag der Auszubildenden zur betrieblichen Wertschöpfung wird durch einen mit fortschreitender Berufsausbildung steigenden Aufschlag ab dem zweiten Ausbildungsjahr Rechnung getragen. Tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen haben Vorrang vor der Mindestvergütung.

Das Gesamtsystem garantiert nach Auffassung der Bundesregierung daher eine angemessene Ausbildungsvergütung für Lehrlinge in der dualen Berufsausbildung.

Das deutsche Sozialsystem sieht mit der Berufsausbildungsbeihilfe nach Sozialgesetzbuch Drittes Buch außerdem ergänzende Leistungen vor, um den Lebensunterhalt aller Auszubildenden in einer dualen Ausbildung zu sichern.

Es ist beabsichtigt, eine Auslegungserklärung zu diesem Artikel beim Europarat abzugeben.

## **Artikel 8 – Das Recht der Arbeitnehmerinnen auf Mutterschutz**

Der Artikel enthält zahlreiche Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Europäischen Sozialcharta von 1961 ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Nach Artikel B Nummer 1 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden, soweit er ursprünglich ratifiziert worden ist. Artikel 8 Absatz 2 und 4 sind von der Ratifikation der Charta 1961 ausgenommen worden (vgl. Schreiben des Ständigen Vertreters der Bundesrepublik Deutschland vom 22. Januar 1965 anlässlich der Hinterlegung der Ratifikationsurkunde am 27. Januar 1965), die Anwendungsvorbehalte sollen aufrechterhalten werden. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 8 Absatz 2 folgende Erläuterung: „Diese Bestimmung ist nicht so auszulegen, als würde durch sie ein absolutes Verbot festgeschrieben. Ausnahmen können z. B. in den folgenden Fällen erfolgen:

- a) wenn die Arbeitnehmerin sich eine Verfehlung hat zuschulden kommen lassen, die die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt;
- b) wenn das betreffende Unternehmen seine Tätigkeit einstellt;
- c) wenn die im Arbeitsvertrag vorgesehene Frist abgelaufen ist.“

Neben der Ergänzung des Titels der Vorschrift wurde in Absatz 1 die Arbeitsbefreiungsfrist von zwölf auf 14 Wochen angehoben. Der seinerzeit nicht ratifizierte Absatz 2 ist in der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 modifiziert und erweitert worden. Absatz 4, der sich ursprünglich auf die Nacharbeit von Frauen bezieht, ist bezogen auf Frauen während der Schwangerschaft und des Mutterschutzes beschränkt und konkretisiert worden. Ferner ist die frühere Regelung zu Untertagearbeiten von Frauen und Arbeiten in Bergwerken in Absatz 3b ebenfalls auf Arbeiten von Frauen während der Schwangerschaft und des Mutterschutzes beschränkt und konkretisiert worden.

## **Artikel 9 – Das Recht auf Berufsberatung**

Der Artikel enthält keine Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Europäischen Sozialcharta von 1961 vollständig ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Zur Begründung zu diesem Artikel wird auf den Gesetzentwurf zur Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 auf BT-Drucks. IV/2117 vom 25. März 1964, S. 28 ff. verwiesen. Nach Artikel B Nummer 1 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.



### Artikel 10 – Das Recht auf berufliche Bildung

Der Artikel enthält mit Ausnahme der Aufnahme eines neuen Absatzes 4 keine Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Europäischen Sozialcharta 1961 mit Ausnahme von Absatz 4 ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Durch die Einfügung eines neuen Absatzes 4 verschiebt sich der von der Anwendung ausgenommene Absatz 4 in der Charta 1961 auf den Absatz 5 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996, der auch weiterhin von der Anwendung ausgenommen bleiben soll. Nach Artikel B Nummer 1 Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Der neue Absatz 4 sieht die Verpflichtung für die Vertragsparteien vor, soweit notwendig auch besondere Maßnahmen zur Umschulung und Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen sicherzustellen oder zu fördern.

### Artikel 11 – Das Recht auf Schutz der Gesundheit

Der Artikel enthält mit einer Ausnahme keine Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Europäischen Sozialcharta von 1961 vollständig ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Nach Artikel B Nummer 1 Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

In Artikel 11 Nummer 3 werden in der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 nach dem Wort „Krankheiten“ die Worte „sowie Unfällen“ ergänzt. Vorbehalte gegen diese Ergänzung dürften nicht ersichtlich sein, sodass der Ergänzung vollumfänglich zugestimmt werden kann.

### Artikel 12 – Das Recht auf Soziale Sicherheit

Der Artikel enthält mit einer für die Anwendung in Deutschland wichtigen Ausnahme keine Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Europäischen Sozialcharta von 1961 vollständig ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Zur Begründung zu diesem Artikel wird auf den Gesetzentwurf zur Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 auf BT-Drucks. IV/2117 vom 25. März 1964, S. 28 ff. verwiesen. Nach Artikel B Nummer 1 Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (sinngemäße Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 12 Absatz 4 folgende Erläuterung: „Die Worte „und nach Maßgabe der in diesen Übereinkünften niedergelegten Bedingungen“ in der Einleitung zu dieser Nummer sollen unter anderem bedeuten, dass eine Vertragspartei hinsichtlich von Leistungen, die unabhängig von Versicherungsbeiträgen ge-

währt werden, die Zurücklegung einer vorgeschriebenen Aufenthaltsdauer von der Gewährung derartiger Leistungen an Staatsangehörige anderer Vertragsparteien verlangen kann.“

Die inhaltliche Änderung der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 in Fortschreibung der Charta 1961 betrifft Nummer 2 in Bezugnahme der Mindestanforderungen, die dem System der Sozialen Sicherheit zugrunde liegen sollen. Während die Charta von 1961 hier auf das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 102 Bezug nimmt, wird diese Regelung in der Europäischen Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 auf das Europäische Übereinkommen der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit in Beziehung und als Grundvoraussetzung abgeändert.

Artikel 12 Absatz 2 ESC verpflichtete die Vertragsstaaten, ein System der sozialen Sicherheit auf einem befriedigenden Stand zu halten, der für die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 102 der ILO erforderlich ist. Die gleiche Vorschrift der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 nimmt anstelle des ILO-Übereinkommens 102 für den Mindeststandard die Europäische Ordnung der Sozialen Sicherheit (EOSS) in Bezug.

Deutschland hat sowohl das Übereinkommen Nr. 102 der ILO wie auch das Übereinkommen zur Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit ratifiziert. Das ILO-Übereinkommen ist durch das Gesetz zum Übereinkommen Nr. 102 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1952 über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit vom 18. September 1957 in Kraft gesetzt worden (BGBl. 1957 II S. 1321). Die Europäische Ordnung der Sozialen Sicherheit sowie das Protokoll zur Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit vom 16. April 1964 hat Deutschland mit Gesetz vom 15. September 1970 (BGBl. II S. 909) ratifiziert und hierbei keinerlei Vorbehalte bezüglich eingeschränkter Geltung einzelner Teile erklärt. Danach gilt die in Artikel 12 Absatz 2 der Revidierten Europäischen Sozialcharta als Mindestvoraussetzungen in Bezug genommene Europäische Ordnung der Sozialen Sicherheit des Europarates von 1964 ohne Einschränkungen einschließlich des dazugehörigen Protokolls in Deutschland.

Im Hinblick auf die Rechtsklarheit wird als problematisch angesehen, dass die Beilage 2 – Zusätzliche Leistungen – zur Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit unter Teil IV Nummer 8 für bestimmte Anwendungsfälle des Artikels 29 Absatz 2 ein allgemeines Mindestleistungsniveau in Höhe von 50 vom Hundert des vorherigen Lohnniveaus für Leistungen bei Alter vorsieht. Allerdings ist auf Deutschland aufgrund der vollständigen Ratifikation der EOSS nicht der Leistungssatz aus der genannten Beilage 2 zu berechnen, sondern errechnet sich als Mindestleistung in Anwendung von Artikel 28 Buchstabe b nach der in Artikel 67 aufgeführten Tabelle mit prozentualen Versorgungsquoten. Nach diesem Tabellenbetrag im Anhang zu Teil IX nach Artikel 67 der EOSS bemisst sich der Hundertsatz bei regelmäßig wiederkehrenden Leistungen bei Altersleistungen demgegenüber auf lediglich 40 vom Hundert.

Um die Anwendungsvoraussetzungen der Europäischen Ordnung der sozialen Sicherheit bei Artikel 12 Absatz 2 bei der Ratifikation der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 klarzustellen, ist beabsichtigt, eine Ausle-

gungserklärung zu diesem Artikel beim Europarat abzugeben.

Bei der Auslegung des Artikels durch den nach Artikel 25 Charta 1961 einberufenen Sachverständigenausschuss (Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte, EASR) in Zusammenhang mit den von Deutschland nach Artikel 21 Charta 1961 vorgelegten Berichten zur Anwendung der Bestimmungen der Charta ist auf Folgendes hinzuweisen:

Im 30. Bericht hat der EASR zu Artikel 12 Absatz 4 Buchstabe b Folgendes festgestellt:

In seiner letzten Schlussfolgerung stellte der Ausschuss fest, dass die Situation in Deutschland nicht mit der Charta von 1961 in Einklang steht, da es keine bilateralen Abkommen mit Albanien, Andorra, Armenien, Aserbaidschan, Georgien und Moldawien gibt, die das Recht auf die Wahrung erworbener Ansprüche gewährleisten. Da diese Abkommen nach wie vor nicht geschlossen wurden, wiederholt der Ausschuss seine Feststellung, dass die Situation nicht mit der Charta von 1961 in Einklang steht. Der Ausschuss gelangt zu dem Schluss, dass die Situation in Deutschland nicht mit Artikel 12 Absatz 4 der Charta von 1961 in Einklang steht, da:

- die Gleichbehandlung hinsichtlich der Ansprüche aus der Sozialen Sicherheit für Staatsangehörige aller anderen Vertragsstaaten nicht gewährleistet ist;
- die Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zu Familienleistungen für Staatsangehörige aller anderen Vertragsstaaten nicht gewährleistet ist;
- das Recht auf die Wahrung erworbener Ansprüche für Staatsangehörige aller anderen Vertragsstaaten nicht gewährleistet ist.

Im 34. Bericht hat der EASR zu Artikel 12 Absatz 1 Folgendes festgestellt:

Der Ausschuss nimmt die im deutschen Bericht enthaltenen Informationen zur Kenntnis. Im Zusammenhang mit Familien- und Mutterschaftsleistungen verweist der Ausschuss auf seine Schlussfolgerungen zu Artikel 16 und Artikel 8 Absatz 1. Der Ausschuss zieht die Schlussfolgerung, dass die Situation in Deutschland mit Artikel 12 Absatz 1 der Charta von 1961 nicht in Einklang steht, weil nicht bestätigt werden kann, dass die Höhe der Alters- und Erwerbsminderungsrenten in allen Fällen angemessen ist.

Im 34. Bericht hat der EASR zu Artikel 12 Absatz 4 Folgendes festgestellt:

Der Ausschuss nimmt die im deutschen Bericht enthaltenen Informationen zur Kenntnis. Der Ausschuss gelangt zu dem Schluss, dass die Situation in Deutschland mit Artikel 12 Absatz 4 der Charta von 1961 nicht in Einklang steht, weil:

- in Bezug auf die Rechte auf Soziale Sicherheit Staatsangehörigen nicht aller anderen Vertragsstaaten Gleichbehandlung garantiert wird;
- in Bezug auf den Zugang zu Familienleistungen Staatsangehörigen nicht aller anderen Vertragsstaaten Gleichbehandlung garantiert wird;
- in Bezug auf das Recht auf Wahrung erworbener Ansprüche Staatsangehörigen nicht aller anderen Vertragsstaaten Gleichbehandlung garantiert wird.

Die Bundesrepublik Deutschland teilt die Bedenken des Sachverständigenausschusses nicht. Zum einen ist Deutschland seit Jahren stetig bemüht, mit allen weiteren Vertragsstaaten, die nicht unter die besonderen Koordinierungsregelungen im Rahmen der Europäischen Union und die des Europäischen Wirtschaftsraums fallen und mit denen noch keine vertraglichen Beziehungen vereinbart wurden, bilaterale Abkommen über Soziale Sicherheit abzuschließen. So sind in den letzten Jahren bilaterale Sozialversicherungsabkommen mit Albanien und der Republik Moldau geschlossen worden, das Sozialversicherungsabkommen mit der Ukraine ist inzwischen unterzeichnet worden und in Kraft getreten, es fehlt derzeit (Stand März 2020) noch die Ratifikation durch die Ukraine und der Austausch der Urkunden. Im Übrigen setzt der Abschluss eines bilateralen Sozialversicherungsabkommens neben der zahlenmäßig wahrnehmbaren und im Umfang wirtschaftlich bedeutenden Wanderung von Arbeitnehmern zwischen den beiden Staaten auch regelmäßig den beiderseitigen Wunsch der Staaten voraus, ein solches Abkommen abzuschließen und im Wege gegenseitiger Vertragsverhandlungen die besonderen und individuell vereinbarten Beziehungen im Bereich der Sozialen Sicherheit festzuschreiben. Dies kann zum einen nicht allein Deutschland von sich aus bestimmen. Weiterhin eröffnet Artikel 12 Absatz 4 der Charta aber auch die Möglichkeit, die Beziehungen der Sozialen Sicherheit statt durch bilaterale Abkommen, „durch andere Mittel“ sicherzustellen. So können beispielsweise die zahlenmäßig deutlich geringen Wanderungsbeziehungen zwischen Armenien, Aserbaidschan und Georgien in Bezug auf Deutschland durchaus zufriedenstellend auf anderen Wegen gelöst werden.

Hinsichtlich der vom Sachverständigenausschuss kritisierten fehlenden Gleichbehandlung der Vertragsstaatenangehörigen in Bezug auf Familienleistungen ist auf Folgendes hinzuweisen: Artikel 12 Absatz 4 der Charta von 1961 und unverändert die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 verpflichtet „die Vertragsparteien, durch den Abschluss geeigneter zwei- oder mehrseitiger Übereinkünfte oder durch andere Mittel „die Gewährung, die Erhaltung und das Wiederaufleben von Ansprüchen aus der Sozialen Sicherheit, beispielsweise durch die Zusammenrechnung von Versicherungs- und Beschäftigungszeiten, die nach den Rechtsvorschriften jeder der Vertragsparteien zurückgelegt wurden“ zu gewährleisten. Damit beziehen sich alle in Artikel 12 Absatz 4 genannten Systeme der Sozialen Sicherheit aber ganz ausdrücklich und vorrangig auf Versicherungsleistungen und erworbene Ansprüche aus den jeweiligen Systemen. Damit nicht erfasst werden hierdurch sämtliche Fürsorge- und andere Versorgungsleistungen, die im Regelfall ohne Beitragszahlungen und ohne Beziehungen zu einem bestehenden Erwerbsverhältnis gewährt werden. Unabhängig von dem Umstand, dass beitragsunabhängige Fürsorge- und grundständige Versorgungsleistungen zwischen den Vertragsstaaten des Europarates in erster Linie durch das Europäische Fürsorgeabkommen (Sammlung Europäischer Verträge Nr. 14) vom 11. Dezember 1953 (BGBl. 1956 II S. 563) erfasst und geregelt werden, ist darauf hinzuweisen, dass die Gewährung dieser Leistungen und insbesondere auch die davon erfassten, beitragsunabhängigen Familienleistungen neben einem rechtmäßigen Aufenthalt im anderen Vertragsstaat auch die Erfüllung der übrigen Anspruchsbedingungen voraussetzen. So

besteht beispielsweise nach § 62 Absatz 2 des Einkommensteuergesetzes für nicht freizügigkeitsberechtigzte Drittstaatsangehörige ein Anspruch auf Kindergeld in Deutschland nur, wenn diese einen bestimmten und rechtmäßigen Aufenthaltstitel besitzen und auch die weiteren Voraussetzungen erfüllen.

Danach kann aus Artikel 12 Absatz 4 der Charta nach Auffassung der Bundesrepublik Deutschland zwar die Verpflichtung zum Abschluss bilateraler Abkommen mit anderen Vertragsstaaten hergeleitet werden, nicht dagegen der Umfang, die Höhe, der Adressatenkreis und das Ausmaß einzelner Leistungen im jeweiligen Vertragsstaat, wie dies vom Sachverständigenausschuss entwickelt worden ist, insbesondere dann nicht, wenn es sich um beitragsunabhängige Fürsorge- und Versorgungsleistungen oder andere staatliche Beihilfen handelt.

### **Artikel 13 – Das Recht auf Fürsorge**

Der Artikel enthält außer einer redaktionellen Anpassung keine Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Europäischen Sozialcharta von 1961 vollständig ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Zur Begründung zu diesem Artikel wird auf den Gesetzentwurf zur Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 auf BT-Drucks. IV/2117 vom 25. März 1964, S. 28 ff. verwiesen. Nach Artikel B Nummer 1 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (sinngemäße Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 13 Absatz 4 folgende Erläuterung: „Regierungen, die nicht Vertragsparteien des Europäischen Fürsorgeabkommens sind, können die Charta hinsichtlich dieser Nummer ratifizieren, sofern sie den Staatsangehörigen der anderen Vertragsparteien eine Behandlung gewähren, die mit dem genannten Abkommen in Einklang steht.“

Die redaktionelle Anpassung in Artikel 13 betrifft in Nummer 4 des Textes die Ersetzung des Wortes „Absätzen“ durch das Wort „Nummern“. Gegen diese Anpassung bestehen keine Bedenken, sodass der Abänderung vollumfänglich zugestimmt werden kann.

### **Artikel 14 – Das Recht auf Inanspruchnahme sozialer Dienste**

Der Artikel enthält keine Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Europäischen Sozialcharta von 1961 vollständig ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Zur Begründung zu diesem Artikel wird auf den Gesetzentwurf zur Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 auf BT-Drucks. IV/2117 vom 25. März 1964, S. 28 ff. verwiesen. Nach Artikel B Nummer 1 Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

### **Artikel 15 – Das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Eigenständigkeit, soziale Eingliederung und Teilhabe am Leben der Gemeinschaft**

Der Artikel enthält eine grundlegende sprachliche Anpassung und einige Erweiterungen und Ergänzungen beim Schutz von Menschen mit Behinderungen gegenüber der bereits mit der Europäischen Sozialcharta von 1961 vollständig ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Nach Artikel B Nummer 1 Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Artikel 15 bezieht sich in der überarbeiteten Fassung nicht mehr nur auf die Ausbildung und berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung, sondern sieht das Recht der Menschen mit Behinderungen auf Eigenständigkeit und soziale Eingliederung sowie auf Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft als vorrangige Zielsetzung. Die Vertragsparteien müssen vorrangig bemüht sein, eine kohärente Politik für Menschen mit Behinderungen zu entwickeln und sicherzustellen.

Das am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedete Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – UN-BRK) wurde von Deutschland im März 2007 unterzeichnet und durch das Ratifikationsgesetz vom 21. Dezember 2008 ab dem 26. März 2009 in innerstaatliches deutsches Recht im Range eines Bundesgesetzes transferiert (BGBl. 2008 II S. 1419).

Die UN-BRK beinhaltet das Recht auf Teilhabe von Menschen mit Behinderungen als zentrales Menschenrecht und der Beachtung der Menschenwürde und ist nicht nur eine Frage des sozialen Wohlergehens. Die Konvention nimmt daher Abstand von einer früheren „Behindertenpolitik der Fürsorge und des Ausgleichs gedachter Defizite“ und setzt vielmehr das Leitbild der „Inklusion als Menschenrecht“ um. Die UN-BRK fordert deshalb die gleichberechtigte Teilhabe aller in allen Lebensbereichen, ohne „Sonderwelten“ zu schaffen. Gleichwohl kann es geboten sein, wegen spezifischer Zielsetzungen Sondereinrichtungen wie beispielsweise Werkstätten, Berufsbildungswerke oder Einrichtungen für Menschen mit Hör- und Seheinschränkungen anzubieten, um so die Teilhabe zu gewährleisten. So haben nach Auffassung der Bundesregierung beispielsweise Werkstätten für behinderte Menschen auch im Lichte der UN-BRK ihren Platz als Einrichtungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben und zur Teilhabe am Arbeitsleben für diejenigen Menschen mit Behinderungen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben können. Auf dieser Grundlage hat auch das Bundessozialgericht in einer Entscheidung vom 6. März 2012 (Az. B 1 KR 10/11 R) entschieden, dass die BRK als Bundesgesetz auch die deutschen Gerichte insoweit bindet, sie in methodisch vertretbarer Auslegung zu beachten und anzuwenden. Damit ist jede Regelung der UN-BRK auch mit Hilfe völkerrechtlich anerkannter Auslegungsmethoden daraufhin zu überprüfen, ob sie unmittelbar anwendbar ist und subjektive und damit einklagbare Rechte des Einzelnen enthält.

Die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 greift den menschenrechtlichen Ansatz des Inklusionsgedankens aus der UN-BRK von 2006 noch nicht auf. Nach dieser gilt der noch in der Revidierten Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 enthaltene Gedanke von Fürsorge und der Schaffung von Sonderwelten als überholt. Vor dem Hintergrund der bereits für Deutschland uneingeschränkt geltenden UN-Konvention geht Deutschland deshalb bei der Anwendung von Artikel 15 davon aus, dass die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 in ihrer Auslegung und Anwendung nicht im Widerspruch zum Inklusionsgedanken der UN-BRK steht.

#### **Artikel 16 – Das Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz**

Der Artikel enthält keine Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Europäischen Sozialcharta von 1961 vollständig ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Zur Begründung zu diesem Artikel wird auf den Gesetzentwurf zur Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 auf BT-Drucks. IV/2117 vom 25. März 1964, S. 28 ff. verwiesen. Nach Artikel B Nummer 1 Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 16 folgende Erläuterung: „Es besteht Einverständnis darüber, dass der durch diese Bestimmung gewährte Schutz auch Einelfamilien erfasst.“

Bei der Auslegung des Artikels durch den nach Artikel 25 Charta 1961 einberufenen Sachverständigenausschuss (Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte, EASR) in Zusammenhang mit den von Deutschland nach Artikel 21 Charta 1961 vorgelegten Berichten zur Anwendung der Bestimmungen der Charta 1961 ist auf Folgendes hinzuweisen:

Im 32. Bericht hat der EASR zu Artikel 16 Folgendes festgestellt:

Der Ausschuss nimmt die im deutschen Bericht enthaltenen Informationen zur Kenntnis. Der Ausschuss gelangt zu dem Schluss, dass die Situation in Deutschland mit Artikel 16 der Charta nicht in Einklang steht, weil die Gleichbehandlung von Staatsangehörigen anderer Vertragsstaaten der Charta von 1961 nicht gewährleistet ist, auch in Bezug auf die Gewährung von Landeserziehungsgeld in Bayern.

Im 36. Bericht hat der EASR zu Artikel 16 Folgendes festgestellt:

Der Ausschuss gelangt zu dem Schluss, dass die Situation in Deutschland mit Artikel 16 der Charta nicht in Einklang steht, weil die Gleichbehandlung von Staatsangehörigen anderer Vertragsstaaten der Charta von 1961 nicht gewährleistet ist, auch in Bezug auf die Gewährung von Landeserziehungsgeld in Bayern.

#### **Artikel 17 – Das Recht der Kinder und Jugendlichen auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz**

Artikel 17 ist durch die Europäische Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 vollständig umgestaltet, erweitert und ergänzt worden. Bei der Ratifikation der Charta findet daher Artikel B Nummer 1 keine Anwendung, sodass der Artikel von der Ratifikation ausgenommen werden kann. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 17 folgende Erläuterung: „Es besteht Einverständnis darüber, dass diese Bestimmung alle Personen unter 18 Jahren erfasst, sofern nach dem auf das Kind anzuwendenden Recht die Volljährigkeit nicht früher erreicht wird; dies gilt unbeschadet der anderen besonderen Bestimmungen der Charta, insbesondere des Artikels 7. Dies schließt nicht die Verpflichtung ein, bis zu dem vorstehend genannten Alter eine allgemeine Schulpflicht sicherzustellen.“

Während in der Charta von 1961 der allgemeine Schutz von Kindern und Jugendlichen vorrangig in Artikel 7 und dabei im Rahmen von Beschäftigungen normiert wurde, hat Artikel 17 neuer Fassung das Ziel, Kindern und Jugendlichen auch außerhalb der Arbeitswelt grundlegende Rechte im Rahmen ihrer Betreuung, Unterstützung, Erziehung und Ausbildung zu gewährleisten. Der nach Artikel N als verbindlich erklärte Anhang zur Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 stellt dabei klar, dass durch diese Bestimmung alle Personen unter 18 Jahren erfasst sind, sofern nach dem auf das Kind anzuwendenden Recht die Volljährigkeit nicht früher erreicht wird. Ferner wird klargestellt, dass andere Bestimmungen, insbesondere Artikel 7 von dieser Regelung unberührt bleiben und diese Verpflichtung nicht die Verpflichtung einschließt, bis zu dem vorstehend genannten Alter eine allgemeine Schulpflicht sicherzustellen.

#### **Artikel 18 – Das Recht auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Vertragsparteien**

Der Artikel enthält keine Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Europäischen Sozialcharta von 1961 vollständig ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Zur Begründung zu diesem Artikel wird auf den Gesetzentwurf zur Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 auf BT-Drucks. IV/2117 vom 25. März 1964, S. 28 ff. verwiesen. Nach Artikel B Nummer 1 Europäische Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Bei der Auslegung des Artikels durch den nach Artikel 25 Charta 1961 einberufenen Sachverständigenausschuss (Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte, EASR) in Zusammenhang mit den von Deutschland nach Artikel 21 Charta 1961 vorgelegten Berichten zur Anwendung der Bestimmungen der Charta 1961 ist auf Folgendes hinzuweisen:

Im 33. Bericht hat der EASR zu Artikel 18 Absatz 3 Folgendes festgestellt:

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass die Situation in Deutschland nicht mit Artikel 18 Absatz 3 der Charta von 1961 in Einklang steht, weil nicht festgestellt wurde, dass die bestehenden Regelungen liberalisiert worden sind.

Im 37. Bericht hat der EASR zu Artikel 18 Absatz 3 Folgendes festgestellt:

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass die Situation in Deutschland nicht mit Artikel 18 Absatz 3 der Charta von 1961 in Einklang steht, weil nicht festgestellt wurde, dass die bestehenden Regelungen liberalisiert worden sind.

### **Artikel 19 – Das Recht der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien auf Schutz und Beistand**

Der Artikel enthält mit Ausnahme der Ergänzung zweier weiterer Nummern 11 und 12 in den Nummern 1 bis 10 keine Änderungen oder Ergänzungen gegenüber der bereits mit der Europäischen Sozialcharta von 1961 vollständig ratifizierten Fassung dieses Artikels (Gesetz vom 19. September 1964 (BGBl. 1964 II S. 1261)). Nach Artikel B Nummer 1 Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 kann der Artikel bei der Ratifikation nicht mehr von der bereits erfolgten Annahme nachträglich ausgeschlossen werden. Der Artikel gehört zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (teilweise Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) beigefügte und teilweise neu gestaltete und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 19 Absatz 6 folgende Erläuterung: „Für die Zwecke der Anwendung dieser Bestimmung ist unter dem Ausdruck „Wanderarbeitnehmer mit seiner Familie“ zumindest der Ehegatte des Arbeitnehmers und seine unverheirateten Kinder zu verstehen, solange diese nach den einschlägigen Rechtsvorschriften des Aufnahmestaates als Minderjährige gelten und der Arbeitnehmer für sie unterhaltspflichtig ist.“

Die neu eingefügten Absätze bzw. Nummern 11 und 12 enthalten folgende Bestimmungen:

Absatz 11 verpflichtet die Vertragsparteien, für Wanderarbeitnehmer/innen und ihre Familien den Unterricht zum Erlernen der Landessprache des Aufnahmestaates zu fördern und zu erleichtern. Gemäß dem erläuternden Bericht zur Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 wird diese Bestimmung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Wanderarbeitnehmer/innen bei der Arbeit und für die Garantie ihrer sonstigen Rechte in Bezug auf die Arbeit ebenso wie für die Erleichterung ihrer Integration und die ihrer Familienangehörigen erachtet.

Die Förderung des Erlernens der deutschen Sprache erfolgt bei erwachsenen Wanderarbeiter/innen auf Bundesebene im Rahmen des Gesamtprogramms Sprache der Bundesregierung mit den zentralen Maßnahmen des Integrationskurses und der berufsbezogenen Sprachförderung. Zugang zum Integrationskurs ist bei Wanderarbeiter/innen von einem rechtmäßigen und dauerhaften Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken und von ihrer Integrationsbedürftigkeit abhängig. Es ist daher beabsichtigt, eine Auslegungserklärung zu Artikel 19 Absatz 11 beim Europarat abzugeben.

Absatz 12 verpflichtet die Vertragsparteien, soweit durchführbar, den Unterricht in der Muttersprache des Wanderarbeitnehmers/der Wanderarbeitnehmerin für dessen/deren Kinder zu fördern und zu erleichtern. Nach dem erläuternden Bericht zur Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 ist es insbesondere für Kinder der Wanderarbeitnehmer/innen wichtig, ihr kulturelles und sprachliches Erbe zu bewahren, insbesondere um ihnen im Fall der Rückkehr des Wanderarbeitnehmers/der Wanderarbeitnehmerin in ihr Herkunftsland die Möglichkeit zur Wiedereingliederung zu geben.

Bei der Auslegung des Artikels durch den nach Artikel 25 Charta 1961 einberufenen Sachverständigenausschuss (Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte, EASR) in Zusammenhang mit den von Deutschland nach Artikel 21 Charta 1961 vorgelegten Berichten zur Anwendung der Bestimmungen der Charta ist auf Folgendes hinzuweisen:

Im 32. Bericht hat der EASR zu Artikel 19 Absatz 6 Folgendes festgestellt:

Der Ausschuss nimmt die im deutschen Bericht enthaltenen Informationen zur Kenntnis. Der Ausschuss gelangt zu dem Schluss, dass die Situation in Deutschland nicht konform mit Artikel 19 Absatz 6 der Charta ist, weil:

- die Bedingung, dass ein Ausländer, der seinen Ehegatten nachholen will, eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis – die Ausländer erhalten, wenn sie für fünf Jahre eine befristete Aufenthaltserlaubnis hatten – oder seit zwei Jahren eine befristete Aufenthaltserlaubnis besitzen muss, zu restriktiv ist;
- das Erfordernis, dass nachziehende Familienmitglieder ihre deutschen Sprachkenntnisse nachweisen müssen, die Familienzusammenführung eher behindert als erleichtert;
- die Nichtberücksichtigung von Sozialleistungen bei der Berechnung der Einkünfte des Wanderarbeitnehmers die Familienzusammenführung eher behindert als erleichtert (Siehe Urteil des Gerichtshofs vom 27. Juni 2006, Rechtssache C-540/03, Parlament gegen Rat (2006) ECR, I-576).

Im 32. Bericht hat der EASR zu Artikel 19 Absatz 8 Folgendes festgestellt:

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass die Situation in Deutschland nicht mit Artikel 19 Absatz 8 der Charta von 1961 in Einklang steht, weil Wanderarbeitnehmer und ihre Familienangehörigen (sofern sie keine Unionsbürger sind) bei Inanspruchnahme von Sozialhilfe, bei Obdachlosigkeit oder Drogenmissbrauch ausgewiesen werden können.

### **Artikel 20 – Das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**

Die Vorschrift ist neu und wurde erstmals mit der Europäischen Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 eingefügt. Der Artikel gehört zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Dieser Artikel entspricht Artikel 1 Absatz 1 des Zusatzprotokolls zur Europäischen Sozialcharta vom 5. Mai 1988, das von Deutschland nicht gezeichnet und nicht ratifiziert worden ist, und verpflichtet die Vertragsparteien, die Anwendung des Rechts auf Gleichbehandlung zu gewährleisten oder zu fördern, um damit der Tatsache Rechnung

zu tragen, dass die betreffende Verpflichtung durch ein Tätigwerden sowohl des Staates (Rechtsvorschriften) als auch durch die Sozialpartner (Tarifverträge) oder von Einzelpersonen mittels individuellem Vertrag erfüllt werden kann.

Artikel 20 normiert ein spezielles Diskriminierungsverbot in Bezug auf das Geschlecht beim Zugang zur Beschäftigung, beim Kündigungsschutz und der beruflichen Wiedereingliederung, bei der Berufsberatung und beruflichen Ausbildung, Umschulung und beruflichen Rehabilitation, bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts sowie beim beruflichen Werdegang, einschließlich des beruflichen Aufstiegs. In Deutschland ist das Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts im AGG und in Bezug auf das Entgelt zusätzlich im Entgelttransparenzgesetz geregelt. Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind insbesondere unzulässig in Bezug auf die Bedingungen für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit. Nach dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dürfen Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage gegenüber anderen Gruppen von Arbeitnehmern befinden, nicht willkürlich, d. h. aus sachfremden Gründen, schlechter behandelt werden als diese.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961, da Artikel gänzlich neu eingefügt wurde) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 20 folgende Erläuterung:

- „1. Es besteht Einverständnis darüber, dass Fragen der sozialen Sicherheit sowie die Bestimmungen über Leistungen bei Arbeitslosigkeit, bei Alter und an Hinterbliebene vom Geltungsbereich dieses Artikels ausgenommen werden können.
2. Bestimmungen über den Schutz der Frau, insbesondere hinsichtlich der Schwangerschaft, der Entbindung und der Zeit nach der Entbindung gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Artikels.
3. Dieser Artikel steht der Annahme besonderer Maßnahmen zur Beseitigung von tatsächlich bestehenden Ungleichheiten nicht entgegen.
4. Vom Geltungsbereich dieses Artikels oder einiger seiner Bestimmungen können berufliche Tätigkeiten ausgenommen werden, die aufgrund ihrer Art oder der Bedingungen ihrer Ausübung nur Personen eines bestimmten Geschlechts übertragen werden können. Diese Bestimmung ist nicht so auszulegen, als seien die Vertragsparteien verpflichtet, in Gesetzen oder sonstigen Vorschriften eine Liste der beruflichen Tätigkeiten festzulegen, die aufgrund ihrer Art oder der Bedingungen ihrer Ausübung nur Personen eines bestimmten Geschlechts vorbehalten werden können.“

#### **Artikel 21 – Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung**

Die Vorschrift ist neu und wurde erstmals mit der Europäischen Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 eingefügt. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Artikel 21 entspricht sinngemäß Artikel 2 Nummer 1 des von Deutschland nicht ratifizierten Zusatzprotokolls von 1988 und betrifft die Unterrichtung der Arbeitnehmer/innen oder ihrer Vertreter/innen über die wirtschaftliche und

finanzielle Lage des Unternehmens sowie deren Anhörung zu beabsichtigten Entscheidungen, welche die Interessen der Arbeitnehmer/innen erheblich berühren könnten, insbesondere zu Entscheidungen, die wesentliche Auswirkungen auf die Beschäftigungslage im Unternehmen haben können.

Diese Verpflichtung wird durch das deutsche Recht nicht lückenlos gewährleistet. Nummer 5 der Erläuterungen zu Artikel 21 und 22 geht davon aus, dass die in Artikel 21 niedergelegten Rechte in den verschiedenen, also allen, Betriebsstätten eines Unternehmens ausgeübt werden können müssen. Damit kann die von Artikel 21 vorgesehene Verpflichtung in einem Unternehmen, in dem nicht alle Betriebe durch einen Betriebsrat vertreten werden, nicht erfüllt werden. Auch gewährleistet das deutsche Recht nicht die Möglichkeit, dass in den Fällen, in denen kein Betriebsrat besteht, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die in Artikel 21 Buchstabe a und b geregelten Rechte wahrnehmen können. Eine Änderung der Rechtslage ist nicht beabsichtigt. Eine Ratifikation kann daher nicht erfolgen.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961, da Artikel gänzlich neu eingefügt wurde) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 21 und 22 folgende Erläuterung:

- „1. Für die Zwecke der Anwendung dieser Artikel bezeichnet der Ausdruck „Arbeitnehmervertreter“ Personen, die aufgrund der innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten als Arbeitnehmervertreter anerkannt sind.
2. Der Ausdruck „innerstaatliche Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten“ umfasst je nach Lage des Falles neben den Gesetzen und sonstigen Vorschriften auch Gesamtarbeitsverträge sowie andere Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern, übliche Bräuche und einschlägige Gerichtsentscheidungen.
3. Für die Zwecke der Anwendung dieser Artikel wird der Ausdruck „Unternehmen“ so ausgelegt, dass er eine Gesamtheit von materiellen und immateriellen Bestandteilen mit oder ohne Rechtspersönlichkeit darstellt, die zur Herstellung von Waren oder zur Erbringung von Dienstleistungen gebildet wird, auf Gewinn gerichtet ist und mit Entscheidungsbefugnis hinsichtlich ihres Marktverhaltens ausgestattet ist.
4. Es besteht Einverständnis darüber, dass Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen von der Anwendung dieser Artikel ausgenommen werden können, auch wenn diese Einrichtungen „Unternehmen“ im Sinne des Absatzes 3 sind. Betriebe mit Tätigkeiten, die von bestimmten Idealen geprägt oder von bestimmten moralischen Vorstellungen geleitet werden, welche von der innerstaatlichen Rechtsordnung geschützt sind, können von der Anwendung dieser Artikel in dem Umfang ausgenommen werden, wie dies zum Schutz der Tendenz des Unternehmens erforderlich ist.
5. Es besteht Einverständnis darüber, dass, wenn in einem Staat die in diesen Artikeln niedergelegten Rechte in den verschiedenen Betriebsstätten eines Unternehmens ausgeübt werden, die Verpflichtungen aus die-

sen Bestimmungen als von der betreffenden Vertragspartei erfüllt anzusehen sind.

6. Die Vertragsparteien können vom Geltungsbereich dieser Artikel die Unternehmen ausnehmen, deren Beschäftigtenzahl eine durch innerstaatliche Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten festgelegte bestimmte Zahl nicht überschreitet.“

Deutschland hat das Zusatzprotokoll von 1988 nicht ratifiziert. Deshalb soll auch Artikel 21 in den Kreis der Anwendungsvorbehalte aufgenommen werden und dem Europarat gegenüber die Nichtanwendung notifiziert werden.

### **Artikel 22 – Das Recht auf Beteiligung an der Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt**

Die Vorschrift ist neu und wurde erstmals mit der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 eingefügt. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Artikel 22 entspricht Artikel 3 Nummer 1 des von Deutschland nicht ratifizierten Zusatzprotokolls von 1988 und verpflichtet die Vertragsparteien, es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihren Vertreterinnen und Vertretern zu ermöglichen, einen Beitrag zu leisten zur Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumwelt, zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit im Unternehmen, zur Schaffung sozialer und sozio-kultureller Dienste und Einrichtungen des Unternehmens sowie zur Überwachung der Einhaltung der einschlägigen Vorschriften.

Diese Verpflichtung wird durch das deutsche Rechte nicht lückenlos gewährleistet. Nummer 5 der Erläuterungen zu Artikel 21 und 22 geht davon aus, dass die in Artikel 22 niedergelegten Rechte in den verschiedenen, also allen, Betriebsstätten eines Unternehmens ausgeübt werden können müssen. Damit kann die von Artikel 22 vorgesehene Verpflichtung in einem Unternehmen, in dem nicht alle Betriebe durch einen Betriebsrat vertreten werden, nicht erfüllt werden. Auch gewährleistet das deutsche Recht nicht die Möglichkeit, dass in den Fällen, in denen kein Betriebsrat besteht, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die in Artikel 22 Buchstabe a bis d geregelten Themen wahrnehmen können. Eine Änderung der Rechtslage ist nicht beabsichtigt. Eine Ratifikation kann daher nicht erfolgen.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961, da Artikel gänzlich neu eingefügt wurde) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 22 folgende Erläuterung:

„1. Diese Bestimmung lässt sowohl die Befugnisse und Verpflichtungen der Staaten hinsichtlich der Annahme von Vorschriften über den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als auch die Befugnisse und Zuständigkeiten der mit der Überwachung der Einhaltung dieser Vorschriften beauftragten Stellen unberührt.

2. Die Ausdrücke „soziale und sozio-kulturelle Dienste und Einrichtungen“ beziehen sich auf Dienste und Einrichtungen sozialer und/oder kultureller Art, die bestimmte Unternehmen für die Arbeitnehmer bereitstel-

len, wie soziale Betreuung, Sportplätze, Stillräume, Büchereien, Kinderferienlager usw.“

### **Artikel 23 – Das Recht älterer Menschen auf sozialen Schutz**

Die Vorschrift ist neu und wurde erstmals mit der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 eingefügt. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Dieser Artikel entspricht Artikel 4 des Zusatzprotokolls von 1988 und wurde von Deutschland nicht ratifiziert. Er verpflichtet die Vertragsparteien, geeignete Maßnahmen zu ergreifen und zu fördern, die älteren Menschen die Möglichkeit geben sollen, so lange wie möglich vollwertige Mitglieder der Gesellschaft zu bleiben sowie ihre Lebensweise frei zu wählen und in ihrer gewohnten Umgebung, solange sie dies wollen und können, ein eigenständiges Leben zu führen, und zwar durch die Bereitstellung ausreichender Mittel, um ein menschenwürdiges Leben führen und aktiv am öffentlichen, sozialen und kulturellen Leben teilnehmen zu können, durch Bereitstellung von Informationen über entsprechende Dienste und Einrichtungen und deren Inanspruchnahme, durch Bereitstellung entsprechender Wohnungen oder Hilfen zur Anpassung der Wohnungen sowie durch gesundheitliche Versorgung und die Dienste, die aufgrund ihres Zustands erforderlich sind. Älteren Menschen, die in Heimen leben, ist angemessene Unterstützung unter Achtung ihres Privatlebens sowie die Beteiligung an der Festlegung der Lebensbedingungen im Heim zu gewährleisten.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961, da Artikel gänzlich neu eingefügt wurde) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 23 folgende Erläuterung: „Für die Zwecke der Anwendung dieses Anhangs stellt der Ausdruck „so lange wie möglich“ auf die körperlichen, seelischen und geistigen Fähigkeiten des älteren Menschen ab.“

Die Bereitstellung den Bedürfnissen älterer Menschen entsprechender Wohnungen oder Hilfen zur Anpassung der Wohnungen werden insbesondere durch eine Förderung des Bundes (Investitionszuschüsse für Maßnahmen zur Barrierereduzierung in bestehenden Wohngebäuden im KfW-Programm „Altersgerecht Umbauen“), Mittel der sozialen Wohnraumförderung gemäß der Förderprogramme der Bundesländer und wohnumfeldverbessernde Maßnahmen in der Pflegeversicherung gemäß § 40 Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI) unterstützt. Konkret handelt es sich bei wohnumfeldverbessernden Maßnahmen um solche, die im Wohnungseingangsbereich (z. B. ebenerdiger Zugang, Vergrößerung von Türen) und im Wohnungsbereich (z. B. Abbau von Türschwellen, Beseitigung von Rutsch- und Stolperfallen, Badewanneneinstiegshilfen) Barrieren reduzieren.

### **Artikel 24 – Das Recht auf Schutz bei Kündigung**

Die Vorschrift ist neu und wurde erstmals mit der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 eingefügt. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Artikel 24 verpflichtet die Vertragsparteien zur Anerkennung des Rechts der Arbeitnehmer/innen, nicht ohne

einen triftigen Grund gekündigt zu werden, der mit ihrer Fähigkeit oder ihrem Verhalten zusammenhängt oder auf betrieblichen Erfordernissen beruht, zur Anerkennung des Rechts auf eine angemessene Entschädigung oder einen anderen zweckmäßigen Ausgleich im Falle unrechtmäßiger Kündigung sowie zur Sicherstellung des Rechts, Kündigungen ohne triftigen Grund bei einer unparteiischen Stelle anfechten zu können.

Inhaltlich werden diese Vorgaben durch das deutsche Recht weitgehend abgebildet. So richtet sich die Zulässigkeit einer Kündigung in Deutschland grundsätzlich nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG). Hiernach ist eine Kündigung nur sozial gerechtfertigt und damit wirksam, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, gerechtfertigt ist (§ 1 Absatz 2 KSchG). Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung in demselben Betrieb oder Unternehmen länger als sechs Monate bestanden hat (persönlicher Anwendungsbereich, § 1 Absatz 1 KSchG). Diese Ausnahme in zeitlicher Hinsicht ist von der Charta gedeckt (s. Artikel N Anhang zu Artikel 24 Nummer 2 Buchstabe b).

Allerdings ist der Anwendungsbereich des KSchG nach § 23 Absatz 1 Satz 3 KSchG in betrieblicher Hinsicht für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2003 begonnen haben, nur eröffnet, wenn im Betrieb mindestens zehn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden (sog. Kleinbetriebsklausel). Eine entsprechende Ausnahme sieht die RESC nicht vor. Bereits 1998 hat das Bundesverfassungsgericht jedoch entschieden, dass die Herausnahme von Kleinbetrieben aus der Geltung des allgemeinen Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz gerechtfertigt ist (BVerfG vom 27. Januar 1998 – 1 BvL 15/87). Dies begründete es u. a. damit, dass in einem Kleinbetrieb der Arbeitgeber in der Regel selbst mitarbeitet, sodass das Vertrauensverhältnis zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen besonderen Stellenwert hat. Eine Änderung der Rechtslage ist nicht beabsichtigt. Eine Ratifikation kann daher nicht erfolgen.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961, da Artikel gänzlich neu eingefügt wurde) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 24 folgende Erläuterung:

- „1. Es besteht Einverständnis darüber, dass für die Zwecke dieses Artikels der Ausdruck „Kündigung“ die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bedeutet.
2. Es besteht Einverständnis darüber, dass dieser Artikel alle Arbeitnehmer erfasst, dass jedoch eine Vertragspartei die folgenden Arbeitnehmergruppen von seinem Schutz ganz oder teilweise ausnehmen kann:
  - a) die im Rahmen eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit oder eine bestimmte Aufgabe eingestellten Arbeitnehmer;
  - b) die Arbeitnehmer, die eine Probe- oder Wartezeit ableisten, sofern diese im Voraus festgesetzt und von angemessener Dauer ist;

c) die zur vorübergehenden Aushilfe eingestellten Arbeitnehmer.

3. Für die Zwecke dieses Artikels gelten insbesondere nicht als triftige Gründe für eine Kündigung:

- a) die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder die gewerkschaftliche Betätigung außerhalb der Arbeitszeit oder, mit Zustimmung des Arbeitgebers, während der Arbeitszeit;
- b) die Tatsache, dass sich jemand um das Amt eines Arbeitnehmervertreters bewirbt, ein solches Amt ausübt oder ausgeübt hat;
- c) die Tatsache, dass jemand wegen einer behaupteten Verletzung von Rechtsvorschriften eine Klage gegen den Arbeitgeber einreicht, an einem Verfahren gegen ihn beteiligt ist oder die zuständigen Verwaltungsbehörden anruft;
- d) Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Familienstand, Familienpflichten, Schwangerschaft, Religion, politische Anschauung, nationale oder soziale Herkunft;
- e) Mutterschaftsurlaub oder Elternurlaub;
- f) vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls.

Es besteht Einverständnis darüber, dass die Entschädigung oder ein anderer zweckmäßiger Ausgleich bei einer Kündigung ohne triftigen Grund durch innerstaatliche Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder auf jede andere, den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechende Weise festzulegen ist.“

#### **Artikel 25 – Das Recht der Arbeitnehmer auf Schutz ihrer Forderungen bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers**

Die Vorschrift ist neu und wurde erstmals mit der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 eingefügt. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Artikel 25 entspricht sinngemäß dem ILO-Übereinkommen Nr. 173 über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers von 1992 und knüpft an die Richtlinie 80/987/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers an.

Das ILO-Übereinkommen Nr. 173 über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers vom 23. Juni 1992, in Kraft seit 8. Juni 1995, hat Deutschland bisher nicht ratifiziert.

Die Richtlinie 80/987/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers vom 20. Oktober 1980 (ABl. EG Nr. L 283 vom 28. Oktober 1980, S. 23) war nach Artikel 11 dieser Richtlinie spätestens 36 Monate nach ihrer Bekanntgabe umzusetzen und die Kommission war hierüber zu unterrichten.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961, da Artikel gänzlich neu eingefügt wurde) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 25 folgende Erläuterung:



- „1. Es besteht Einverständnis darüber, dass die zuständige nationale Behörde als Ausnahme und nach Anhörung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen bestimmte Arbeitnehmergruppen wegen der besonderen Art ihres Arbeitsverhältnisses von dem in dieser Bestimmung vorgesehenen Schutz ausnehmen kann.
2. Es besteht Einverständnis darüber, dass der Ausdruck „Zahlungsunfähigkeit“ durch innerstaatliche Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zu bestimmen ist.
3. Die von dieser Bestimmung erfassten Forderungen der Arbeitnehmer haben sich mindestens auf Folgendes zu erstrecken:
- Forderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich der Löhne und Gehälter für einen bestimmten Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der in einem System des Schutzes durch ein Vorrecht drei Monate und in einem System des Schutzes durch eine Garantie acht Wochen nicht unterschreiten darf;
  - Forderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich des bezahlten Urlaubs, der aufgrund der geleisteten Arbeit während des Jahres angefallen ist, in dem die Zahlungsunfähigkeit oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist;
  - Forderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich der geschuldeten Beträge für sonstige bezahlte Zeiten der Abwesenheit betreffend einen bestimmten Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der in einem System des Schutzes durch ein Vorrecht drei Monate und in einem System des Schutzes durch eine Garantie acht Wochen nicht unterschreiten darf.
4. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften können den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer auf einen bestimmten Betrag begrenzen, der eine sozial vertretbare Höhe erreichen muss.“

#### **Artikel 26 – Das Recht auf Würde am Arbeitsplatz**

Die Vorschrift ist neu und wurde erstmals mit der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 eingefügt. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Ziel dieses neu eingefügten Artikels ist es, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht auf Würde am Arbeitsplatz und in Verbindung mit der Arbeit zu gewährleisten. Die Regelung unterstreicht die Notwendigkeit, dass Bewusstsein und die Vorbeugung hinsichtlich sexueller Belästigung und Schikane zu fördern.

Absatz 1 verpflichtet die Vertragsparteien, in Beratung mit den Sozialpartnern das Bewusstsein, die Aufklärung und die Vorbeugung hinsichtlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und in Verbindung mit der Arbeit zu fördern und alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor solchem Verhalten zu schützen.

Im Übrigen begründet § 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Verpflichtung des Arbeitgebers erforderliche (auch präventive) Maßnahmen zum Schutz der

Beschäftigten vor Benachteiligungen, wozu auch sexuelle Belästigungen zählen, zu treffen. Darunter fällt auch die Aufforderung an den Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Art und Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen zu schulen. Daneben trifft den Arbeitgeber die Pflicht, die im Einzelfall verhältnismäßigen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Ebenso ist der Arbeitgeber zum Schutz der von der Benachteiligung betroffenen Person verpflichtet, sofern diese in Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte benachteiligt bzw. belästigt wird.

Absatz 2 verpflichtet die Vertragsparteien, in Beratung mit den Gewerkschaften und den Arbeitgeberorganisationen das Bewusstsein, die Aufklärung und die Vorbeugung hinsichtlich verwerflicher oder ausgesprochen feindseliger und beleidigender Handlungen, die am Arbeitsplatz oder in Verbindung mit der Arbeit wiederholt gegen einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerichtet werden, zu fördern und alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor solchem Verhalten zu schützen. Im Erläuternden Bericht zur Europäischen Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 wird als Beispiel für solches Verhalten (verbale Belästigung oder gezielte Einschüchterung, die keine sexuelle Belästigung darstellt) ein/e Arbeitnehmer/in genannt, der/die aufgrund der feindseligen Einstellung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und/oder Kolleginnen/Kollegen ständig von Besprechungen über die Arbeitsorganisation, an denen die Kolleginnen und Kollegen teilnehmen, ausgeschlossen wird. Ein anderes Beispiel wäre das eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin, dem/der aus ähnlichen Gründen kein Büro oder keine Aufgaben zugeteilt werden, die seiner/Ihrer Stellung und seinem/Ihrem Aufgabenbereich entsprechen.

Im Übrigen ist der Arbeitgeber auch arbeitsrechtlich beispielsweise dazu verpflichtet, im Rahmen seiner Schutz- und Fürsorgepflicht seine Arbeitnehmer vor Belästigung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter oder Dritte zu schützen und ihnen einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Zudem ist der Arbeitgeber unter anderem dazu verpflichtet, bei Mobbing die erforderlichen Gegenmaßnahmen zu ergreifen, die von Ermahnung, Abmahnung oder Versetzung bis hin zur Kündigung des Mobbenden gehen können.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961, da Artikel gänzlich neu eingefügt wurde) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 26 folgende Erläuterung: „Es besteht Einverständnis darüber, dass dieser Artikel die Vertragsparteien nicht dazu verpflichtet, Rechtsvorschriften zu erlassen. Es besteht Einverständnis darüber, dass Nummer 2 sexuelle Belästigung nicht erfasst.“

#### **Artikel 27 – Das Recht der Arbeitnehmer mit Familienpflichten auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung**

Die Vorschrift ist neu und wurde erstmals mit der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 eingefügt. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Die Regelung in Artikel 27 sieht die Gewährleistung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten vor und wurde in Anlehnung an das ILO-Übereinkommen Nr. 156 und an die Empfehlung der ILO Nr. 165, beide von 1981, normiert.

Das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 156 über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten vom 3. Juni 1981, in Kraft seit 11. August 1983, hat Deutschland nicht ratifiziert. Die rechtsunverbindliche Empfehlung der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 165 betreffend die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten vom 3. Juni 1981 ergänzt das Übereinkommen Nr. 156 vom gleichen Tag.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961, da Artikel gänzlich neu eingefügt wurde) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 27 folgende Erläuterung: „Es besteht Einverständnis darüber, dass dieser Artikel auf männliche und weibliche Arbeitnehmer Anwendung findet, die Familienpflichten gegenüber ihren unterhaltsberechtigten Kindern sowie anderen unmittelbaren Familienangehörigen haben, die offensichtlich ihrer Betreuung oder Unterstützung bedürfen, soweit ihre Möglichkeiten, sich auf das Erwerbsleben vorzubereiten, in das Erwerbsleben einzutreten, am Erwerbsleben teilzunehmen oder Fortschritte im Erwerbsleben zu erzielen, durch diese Pflichten eingeschränkt werden. Die Ausdrücke „unterhaltsberechtigter Kinder“ und „andere unmittelbare Familienangehörige, die offensichtlich ihrer Betreuung und Unterstützung bedürfen“ sind in dem durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften der Vertragsparteien bestimmten Sinn zu verstehen.“

#### **Artikel 28 – Das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Schutz im Betrieb und Erleichterungen, die ihnen zu gewähren sind**

Die Vorschrift ist neu und wurde erstmals mit der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 eingefügt. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Diese Bestimmung verpflichtet die Vertragsparteien sicherzustellen, dass Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter im Betrieb gegen Benachteiligungen, einschließlich Kündigung, geschützt sind und ihnen Erleichterungen gewährt werden, die geeignet sind, ihnen die Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen, wobei das im jeweiligen Vertragsstaat vorherrschende System der Arbeitsbeziehungen sowie die Erfordernisse, Größe und Leistungsfähigkeit des jeweiligen Betriebs berücksichtigt werden.

Die von Artikel 28 Buchstabe a vorgesehene Verpflichtung, sicherzustellen, dass die Arbeitnehmervertreter im Betrieb gegen Benachteiligungen einschließlich der Kündigung, die aufgrund ihrer Eigenschaft oder Betätigung als Arbeitnehmervertreter im Betrieb erfolgen, wirksam geschützt werden, wird in Deutschland durch umfassende Schutzbestimmungen erfüllt. Nach § 78 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dürfen die im Betriebsverfas-

setzungsgesetz vorgesehenen Arbeitnehmervertreter weder in der Ausübung ihrer Tätigkeit gestört oder behindert werden (Satz 1) noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden (Satz 2). Ein Verstoß gegen diese Schutzbestimmung ist eine Straftat und wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft (§ 119 Absatz 1 BetrVG). Die Unabhängigkeit der Betriebsratstätigkeit wird zudem durch die Gewährung eines besonderen Kündigungsschutzes gewährleistet (§ 15 KSchG, § 103 BetrVG). Danach ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmervertreters während seiner Amtszeit sowie innerhalb eines Jahres nach seiner Amtszeit unzulässig (§ 15 Absatz 1 KSchG). Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist nur zulässig, wenn der Betriebsrat dieser zugestimmt oder das Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung des Betriebsrats ersetzt hat (§ 15 Absatz 1 KSchG i.V.m. § 103 Absatz 1 und 2 BetrVG).

Die von Artikel 28 Buchstabe b vorgesehene Verpflichtung, den Arbeitnehmervertretern im Betrieb Erleichterungen zu gewähren, um ihnen die rasche und wirksame Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen, wird im deutschen Betriebsverfassungsrecht durch die §§ 37, 38, 40 und 78 BetrVG gewährleistet. Insbesondere ist das Betriebsratsmitglied unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der beruflichen Tätigkeit zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist. Betriebsratsmitglieder sind nach § 37 Absatz 6 Satz 1 BetrVG auch für Schulungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind, unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der beruflichen Tätigkeit zu befreien. Die Kosten für die Tätigkeit des Betriebsrats, einschließlich von Schulungen, trägt nach § 40 Absatz 1 BetrVG der Arbeitgeber.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961, da Artikel gänzlich neu eingefügt wurde) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 28 und 29 folgende Erläuterung: „Für die Zwecke der Anwendung dieser Artikel bezeichnet der Ausdruck „Arbeitnehmervertreter“ Personen, die nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten als Arbeitnehmervertreter anerkannt sind.“

#### **Artikel 29 – Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung in den Verfahren bei Massenentlassungen**

Die Vorschrift ist neu und wurde erstmals mit der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 eingefügt. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Nach diesem Artikel verpflichten sich die Vertragsparteien sicherzustellen, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretungen vor Massenentlassungen unterrichten und dazu anhören. Der Artikel orientiert sich im Wesentlichen an der Richtlinie 98/59/EG über Massenentlassungen und deren Vorgängern die Richtlinien 92/56/EWG und 75/129/EWG, aber auch dem ILO-Übereinkommen Nr. 158 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von 1982. Die Unterrichtung und Anhörung muss sich auf die Möglichkeit erstrecken, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu verringern und ihre Folgen zu mildern, beispielsweise durch sozial ab-

federnde Maßnahmen, die Hilfe für eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Richtlinie 98/59/EG über Massenentlassungen findet nach ihrem Artikel 1 Absatz 2b keine Anwendung auf Arbeitnehmer öffentlicher Verwaltungen oder von Einrichtungen des öffentlichen Rechts (oder in Mitgliedstaaten, die diesen Begriff nicht kennen, von gleichwertigen Stellen), sodass eine Umsetzung im öffentlichen Dienstrecht entbehrlich sein dürfte.

Das Übereinkommen Nr. 158 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber vom 2. Juni 1982, in Kraft seit 23. November 1985, ist von Deutschland nicht ratifiziert worden.

Die von Artikel 29 vorgesehene Verpflichtung, sicherzustellen, dass die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig vor einer Massenentlassung von den Arbeitgebern über die Möglichkeiten unterrichtet und dazu gehört werden, wie Massenentlassungen vermieden oder verringert und ihre Folgen gemildert werden können, wird im deutschen Recht durch § 17 Absatz 2 KSchG erfüllt. Nach § 17 Absatz 2 Satz 2 KSchG haben Arbeitgeber und Betriebsrat insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern. Hierzu hat der Arbeitgeber nach § 17 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 bis 5 KSchG den Betriebsrat schriftlich insbesondere über die Gründe für die geplanten Entlassungen, die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, den Zeitraum in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien zu unterrichten.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961, da Artikel gänzlich neu eingefügt wurde) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 29 die bei Artikel 28 aufgeführte Erläuterung.

### **Artikel 30 – Das Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung**

Die Vorschrift ist neu und wurde erstmals mit der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 eingefügt. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Artikel 30 verankert einen umfassenden und koordinierten Ansatz mit dem wesentlichen und klar umrissenen Ziel der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung. Für Personen, die in sozialer Ausgrenzung und/oder Armut leben oder Gefahr laufen, in eine solche Lage zu geraten, sowie für deren Familien ist der tatsächliche Zugang insbesondere zu Beschäftigung, zu Wohnraum, zur Ausbildung, zum Unterricht, zur Kultur und zur Fürsorge zu fördern. Die Regelung sieht ebenfalls vor, dass die dazu getroffenen Maßnahmen überprüft und an neue Verhältnisse angepasst werden.

Zweck dieses Artikels ist es nach dem Erläuternden Bericht zur Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996

nicht, die rechtlichen Gesichtspunkte des Schutzes, wie er durch andere Artikel der Charta 1961 geboten wird, zu wiederholen, wenngleich die Vertragsparteien in ihrer Berichterstattung zu diesem Artikel auf Informationen verweisen können, die zu anderen Bestimmungen der Charta bereits übermittelt worden sind.

Der Ausdruck „Armut“ erstreckt sich in diesem Zusammenhang auf Personen, die sich in unterschiedlichen Situationen befinden, angefangen von möglicherweise seit Generationen fortbestehender äußerster Armut bis hin zu vorübergehenden Notlagen, die die Gefahr der Armut mit sich bringen. Der Ausdruck „soziale Ausgrenzung“ bezieht sich auf Personen, die aufgrund einer Häufung von Benachteiligungen oder aufgrund eines Zusammentreffens verschiedener Faktoren in Armut leben. Soziale Ausgrenzung trifft oder droht aber auch Personen, die zwar nicht arm sind, aber etwa wegen langer Erkrankung, Familientrennung, Gewalttaten, der Entlassung aus einer Haftanstalt oder Auffälligkeiten, die insbesondere auf Alkohol- oder Drogenabhängigkeit zurückzuführen sind, keinen Zugang mehr zu bestimmten Rechten oder Diensten haben.

Hervorzuheben ist, dass der Artikel nicht ausdrücklich die Garantie eines Mindesteinkommens erwähnt, wie dies bereits mit dem ausdrücklichen Schutz in Artikel 13 vorgesehen ist und unter Buchstabe a dieser Bestimmung wieder aufgegriffen wird, wo der „tatsächliche Zugang zur Fürsorge“ erwähnt wird.

Unter den nach Artikel 30 übernommenen Verpflichtungen finden sich eine Reihe von Maßnahmen, die finanzielle Leistungen einschließen können und die sowohl Personen betreffen, die in einer Situation der Ausgrenzung leben, als auch Personen, die Gefahr laufen, in eine solche Situation zu geraten. Insoweit lässt sich nicht ausschließen, dass insbesondere in der Auslegung durch den Sachverständigenausschuss hierbei einzelne Maßnahmen in einer Weise ausgelegt werden, die nicht in Einklang mit den nationalen Maßnahmen stehen, die zur Umsetzung dieser Verpflichtung vorgenommen wurden.

Die nach Artikel 30 Buchstabe b vorgesehene Überprüfung der Maßnahmen ist allgemeiner Art, und jede Vertragspartei entscheidet für sich, wie hier entsprechend den innerstaatlichen Verhältnissen verfahren werden soll. Damit die in dieser Regelung vorgesehenen Maßnahmen wirksam sind, kann die Überprüfung Beratungen mit den Sozialpartnern und verschiedenen anderen Organisationen einschließen, darunter auch Organisationen, die Menschen vertreten, welche in Armut oder unter sozialer Ausgrenzung leben.

Insgesamt erscheint die Regelung in ihren Ausprägungen, Voraussetzungen und Anwendungsgrenzen dennoch als nicht ausreichend konturiert und damit in seiner Umsetzung in nationales Recht problematisch. Vor dem Hintergrund einer oftmals auch extensiven Auslegung der Verpflichtungsgrundlagen der Charta durch den Sachverständigenausschuss ist es deshalb erforderlich, Artikel 30 mit den Regelungen zur Armutsbekämpfung und zum Ausmaß und Beschränkung der Anwendungsbestimmungen gleichermaßen auf Inländer und Vertragsstaatsangehörige von der Anwendung für Deutschland gänzlich auszunehmen. Dieser Anwendungs- und Ratifikationsvorbehalt ist unter Punkt V. 7. erfasst und beachtet die Auswahlvoraussetzungen der Artikel A und B der Charta.

### Artikel 31 – Das Recht auf Wohnung

Die Vorschrift ist neu und wurde erstmals mit der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 eingefügt. Der Artikel gehört nicht zu den Kernnormen des Artikels A Nummer 1 Buchstabe b.

Um ein Recht auf Wohnung zu gewährleisten, verpflichtet diese Regelung die Vertragsparteien, Maßnahmen mit dem Ziel zu ergreifen, Obdachlosigkeit schrittweise zu beseitigen, den Zugang zu Wohnraum mit ausreichendem Standard zu fördern und die Wohnkosten für Personen, die nicht über ausreichende Mittel verfügen, so zu gestalten, dass sie tragbar sind. Wohnraum mit „ausreichendem Standard“ bedeutet nach dem Erläuternden Bericht zur Europäischen Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 Wohnraum, der im Hinblick auf gesundheitliche Anforderungen einen annehmbaren Standard aufweist. Es obliegt dabei den zuständigen Behörden in den Vertragsstaaten, auf nationaler Ebene annehmbare innerstaatliche Regelungen für Wohnraum festzulegen und zu bestimmen.

Die Absätze 1 und 2, wonach sich die Vertragsparteien verpflichten, Maßnahmen zu ergreifen, die darauf gerichtet sind, den Zugang zu Wohnraum mit ausreichendem Standard zu fördern und der Obdachlosigkeit vorzubeugen und sie mit dem Ziel der schrittweisen Beseitigung abzubauen, sind im Hinblick auf den im Anhang zur Charta definierten persönlichen Geltungsbereich der Charta, wonach die Artikel 1 bis 17 und 20 bis 31, vorbehaltlich Artikel 12 Absatz 4 und Artikel 13 Absatz 4, auch auf Staatsangehörige anderer Vertragsstaaten insoweit anzuwenden, soweit sie ihren rechtmäßigen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben oder hier ordnungsgemäß beschäftigt sind.

Absatz 3 verpflichtet dazu, die Wohnkosten für Personen, die nicht über ausreichende Mittel verfügen, so zu gestalten, dass sie tragbar sind. Zu prüfen ist, inwieweit hiervon der Sozialhilfebereich berührt wird oder ob diese Forderung über diese Grundleistungen hinausgehen und auch etwaige staatliche Regelungen zur Wohnraummiete beinhalten.

Insgesamt erscheint die Regelung in ihren Ausprägungen, Voraussetzungen und Anwendungsgrenzen dennoch als nicht ausreichend konturiert und damit in ihrer Umsetzung in nationales Recht problematisch. Vor dem Hintergrund einer oftmals auch extensiven Auslegung der Verpflichtungsgrundlagen der Charta durch den Sachverständigenausschuss ist es deshalb erforderlich, Artikel 31 mit den Regelungen zum Zugang zu Wohnraum, der Vorbeugung vor Obdachlosigkeit und insbesondere zu angemessenen Wohnkosten für Personen, die nicht über ausreichende Mittel verfügen, von der Anwendung für Deutschland gänzlich auszunehmen. Dieser Anwendungs- und Ratifikationsvorbehalt ist unter Punkt V. 7. erfasst und beachtet die Auswahlvoraussetzungen der Artikel A und B der Charta.

### zu Teil III

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (wörtliche Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Teil III folgende Erläuterung: „Es besteht Einverständnis darüber, dass die Charta rechtliche Verpflichtungen internationalen Charakters ent-

hält, deren Durchführung ausschließlich der in ihrem Teil IV vorgesehenen Überwachung unterliegt.“

### Artikel A – Verpflichtungen

Absatz 1 legt das Mindestmaß an Verpflichtungen fest, die ein Vertragsstaat bei der Ratifikation der Revidierten Europäischen Sozialcharta zu übernehmen hat und folgt damit dem gleichen Aufbau von Artikel 20 Charta 1961 („A-la-Carte-Ratifikation“).

Artikel A Absatz 1a enthält als Generalklausel die Verpflichtung, die in Teil I der Charta gelistete Erklärung der Ziele als für jeden Vertragsstaat/jede Vertragspartei verbindlich anzusehen, die sie entsprechend dem einleitenden Satz jenes Teils mit allen geeigneten Mitteln verfolgen wird. Die politische Erklärung nennt die Bereitschaft, mit allen zweckdienlichen Mitteln „staatlicher und zwischenstaatlicher Art eine Politik zu verfolgen, die darauf abzielt, geeignete Voraussetzungen zu schaffen, damit die tatsächliche Ausübung der Rechte und Grundsätze“ der folgenden 31 Artikel der Charta gewährleistet wird und ist.

Nach der Mindestklausel des Artikels A Absatz 1b müssen insgesamt sechs Artikel von neun folgenden Artikeln bedingungslos umgesetzt werden: Artikel 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 und 20. Diese Anforderung erfüllt Deutschland bereits bei sechs mit der Charta 1961 transferierten Regelungen, die der Artikel 1, 5, 6, 12, 13 und 16.

Nach der Regelung in Artikel A Absatz 1c verpflichten sich die Vertragsparteien „zusätzlich so viele Artikel oder Nummern als für sich bindend anzusehen, dass die Gesamtzahl der Artikel oder Nummern, durch die sie gebunden ist, mindestens 16 Artikel oder 63 Nummern (Absätze) beträgt.“ Mit der Ratifikation der Charta von 1961 hat Deutschland bereits 15 Artikel vorbehaltlos in innerstaatliches Recht transferiert: Artikel 1, 2, 3, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 und 19. Damit wird die Mindestzahl der zu ratifizierenden Artikel bereits erreicht, wenn von den neuen Artikeln insbesondere die Artikel 20, 23, 25, 26, 28 und 29 ratifiziert werden.

Bei der alternativen Anzahl von 63 zu ratifizierenden Absätzen bzw. Nummern hat Deutschland mit der Ratifikation der Charta von 1961 diese Verpflichtung bereits erfüllt. Von den 19 fachlichen Artikeln mit etwas über 70 Absätzen bzw. Nummern der Charta 1961 hat Deutschland 69 Absätze bzw. Nummern bereits ratifiziert, auch wenn dabei einige durch die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 modifiziert, sprachlich geändert oder neu gefasst worden sind. Die Voraussetzungen zur Ratifikation sind damit erfüllt. Hinzukommen die Regelungen in den neuen Artikeln 20, 23, 25, 26, 28 und 29.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (sinngemäße Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961) beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel 1 Absatz 2 folgende Erläuterung: „Es besteht Einverständnis darüber, dass als Nummern auch Artikel anzusehen sind, die aus einem einzigen Absatz bestehen.“

### Artikel B – Verbindung mit der Europäischen Sozialcharta und dem Zusatzprotokoll von 1988

Artikel B ist neu eingefügt und hat keine Entsprechung in der Charta 1961. Die Regelung bestimmt, dass eine Vertragspartei der Charta von 1961 oder des Zusatzproto-

kolls von 1988 die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 nicht ratifizieren kann, ohne mindestens die den Bestimmungen der Charta 1961 oder gegebenenfalls des Zusatzprotokolls von 1988 entsprechenden Bestimmungen, durch die sie gebunden war, zu ratifizieren. Es wird damit sichergestellt, dass die Verpflichtungen aus den älteren vertragsvölkerrechtlichen Instrumenten durch die Verpflichtungen aus der Revidierten Europäischen Sozialcharta ersetzt werden. In der Praxis bedeutet das, dass die Teile I und II der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 für die Staaten, die die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 ratifizieren, an die Stelle der Teile I und II der Charta von 1961 treten. Für die Rechtsklarheit und Rechtssicherheit ist es von grundlegender Bedeutung, dass Staaten nicht durch zweierlei Gruppen materieller Bestimmungen gebunden sind, von denen sich einige aufgrund der veränderten Rechtstexte widersprechen könnten.

Durch Absatz 2 wird vermieden, dass ein Staat bei der Ratifikation der Revidierten Europäischen Sozialcharta einige der Bestimmungen der Charta von 1961 stillschweigend kündigen kann. Im Erläuternden Bericht zur Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 wird dazu ausgeführt, dass Staaten, die eine über die Mindestanzahl hinausgehende Zahl von Bestimmungen der Charta von 1961 ratifiziert haben, versucht sein könnten, bei der Ratifikation der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 einige Bestimmungen, welche den früheren Bestimmungen der Charta von 1961 entsprechen und die sie zuvor angenommen hatten, als nicht mehr bindend anzusehen. Dies könnte beispielsweise auf Bestimmungen zutreffen, hinsichtlich derer die Überwachungsorgane, also in der Hauptsache der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte nach Artikel 25 Charta 1961 der Auffassung sind, dass sie die betreffenden Staaten nicht einhalten. Es besteht zwar immer die Möglichkeit, vor der Ratifikation der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 einige Bestimmungen der Charta von 1961 nach Artikel 37 Absatz 2 Charta 1961 zu kündigen. Die Kündigung muss jedoch nach den Grundsätzen dieser Kündigungsklausel und ausdrücklich erfolgen und darf nicht stillschweigend vorgenommen werden. Zu diesem Zweck ist im Anhang zu Artikel B Absatz 2 ausgeführt, welche Bestimmungen der revidierten Charta den Bestimmungen der Charta von 1961 entsprechen, wobei der Ausdruck „entsprechen“ im Sinne von „ersetzen“ verwendet werden soll.

Jeder Artikel oder Absatz der Revidierten Europäischen Sozialcharta entspricht den Bestimmungen der Charta von 1961, die die gleiche Artikel- oder Absatzbezeichnung tragen, jedoch mit einigen Ausnahmen, die im Anhang angeführt werden. Die Artikel 20, 21, 22 und 23 entsprechen den Artikeln 1 bis 4 des Zusatzprotokolls von 1988.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961, da Artikel gänzlich neu eingefügt wurde) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält daher zu Artikel B Absatz 2 folgende Erläuterung:

Für die Zwecke des Artikels B Absatz 2 entsprechen die Bestimmungen der revidierten Charta den Bestimmungen der Charta, die die gleiche Artikelzahl oder Nummer tragen, mit Ausnahme von:

- a) Artikel 3 Nummer 2 der revidierten Charta, der Artikel 3 Nummer 1 und 3 der Charta entspricht;
- b) Artikel 3 Nummer 3 der revidierten Charta, der Artikel 3 Nummer 2 und 3 der Charta entspricht;
- c) Artikel 10 Nummer 5 der revidierten Charta, der Artikel 10 Nummer 4 der Charta entspricht;
- d) Artikel 17 Nummer 1 der revidierten Charta, der Artikel 17 der Charta entspricht.

#### zu Teil IV

##### **Artikel C – Überwachung der Erfüllung der in dieser Charta enthaltenen Verpflichtungen**

Es wird klargestellt, dass die Erfüllung der in der Revidierten Europäischen Sozialcharta enthaltenen rechtlichen Verpflichtungen dem gleichen Überwachungs- und Überprüfungsmechanismus unterliegt wie jener der Charta von 1961. Damit werden die Artikel 21 (Berichte zu den angenommenen Bestimmungen), Artikel 22 (Berichte zu den nicht angenommenen Bestimmungen), Artikel 23 (Zustellung von Abschriften), Artikel 24 (Prüfung der Berichte), Artikel 25 (Der Sachverständigenausschuss), Artikel 26 (Beteiligung der Internationalen Arbeitsorganisation), Artikel 27 (Unterausschuss des Regierungssozialausschusses), Artikel 28 (Die Beratende Versammlung) und Artikel 29 (Das Ministerkomitee) der Europäischen Sozialcharta von 1961 durch die Bestimmung in Artikel C vollumfänglicher Bestandteil der Europäischen Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996.

##### **Artikel D – Kollektivbeschwerden**

Artikel D Absatz 1 stellt klar, dass ein Staat, der das Zusatzprotokoll über Kollektivbeschwerden vor der Ratifikation der Revidierten Europäischen Sozialcharta ratifiziert hat, verpflichtet ist, die Überwachung und Überprüfung seiner Verpflichtungen aus der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 durch das im Protokoll vorgesehene Verfahren anzuerkennen.

Durch Absatz 2 soll Staaten, die die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 vor der Ratifikation des Zusatzprotokolls über Kollektivbeschwerden ratifizieren, die Möglichkeit gegeben werden, durch eine Erklärung ihre Zustimmung, durch das Protokoll gebunden zu sein, zum Ausdruck zu bringen. Aus Gründen der Vereinfachung ist es deshalb möglich, dass ein Staat bei der Ratifikation der Revidierten Europäischen Sozialcharta erklärt, durch das Zusatzprotokoll über Kollektivbeschwerden gebunden zu sein.

Deutschland hat das Zusatzprotokoll über Kollektivbeschwerden nicht ratifiziert und beabsichtigt dies auch nicht. Insoweit wird von den Möglichkeiten des Artikels D kein Gebrauch gemacht.

#### zu Teil V

##### **Artikel E – Diskriminierungsverbot**

In der Präambel der Charta von 1961 ist im dritten Absatz bereits die Erwägung enthalten, „dass die Ausübung sozialer Rechte sichergestellt sein muss, und zwar ohne Diskriminierungen aus Gründen der Rasse der Hautfarbe, des Geschlechts der Religion, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft;

[...]“. Auch der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte hat bereits verschiedentlich Informationen zum Verbot vor Diskriminierungen erbeten und auf den genannten Erwägungsgrund Bezug genommen. Artikel E regelt vor diesem Hintergrund, dass der Genuss der in dieser Charta festgelegten Rechte ohne Unterscheidung wegen eines in diesem Artikel angeführten Grundes gewährleistet sein muss. Die Vorschrift hat deshalb einen Querschnittscharakter mit Wirkung für alle in der Revidierten Charta enthaltenen sozialen Rechte. Die Vorschrift muss auf jeden Fall in die Ratifikation eingeschlossen sein und kann nicht ausgeschlossen werden.

Artikel E orientiert sich inhaltlich an Artikel 14 der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) vom 4. November 1950 (BGBl. 1952 II S. 685), in dem eine umfangreiche Aufzählung von Gründen enthalten ist. Durch den Zusatz „insbesondere“ wird in Artikel E darauf hingewiesen, dass die Liste der Gründe, derentwegen keine Diskriminierung stattfinden darf, nicht erschöpfend ist. Zu den Einzelheiten der Auslegung und Anwendung von Artikel E wird auf die Ausführungen im Kapitel A IV. 5. im Allgemeinen Teil der Denkschrift verwiesen.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961, da Artikel gänzlich neu eingefügt wurde) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel E folgende Erläuterung: „Eine sachlich und sinnvoll begründete unterschiedliche Behandlung wird nicht als diskriminierend angesehen.“ Der Erläuternde Bericht zur Revidierten Europäischen Sozialcharta nennt als Beispiel für eine sachliche und sinnvolle Begründung etwa das Erfordernis eines bestimmten Alters oder einer bestimmten Eignung für den Zugang zu bestimmten Bildungseinrichtungen. Während die nationale Herkunft kein hinnehmbarer Grund für eine Diskriminierung darstellt, kann das Erfordernis einer bestimmten Staatsangehörigkeit unter gewissen Umständen, beispielsweise für das Recht auf Beschäftigung in den Streitkräften oder in der öffentlichen Verwaltung, hingenommen werden. Weiterhin darf diese Bestimmung nicht so ausgelegt werden, als werde mit ihr der persönliche Geltungsbereich der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 erweitert, der im Anhang zu dieser Übereinkunft bestimmt wird und Ausländerinnen und Ausländer nur insofern einschließt, als sie Staatsangehörige anderer Vertragsparteien sind und ihren rechtmäßigen gewöhnlichen Aufenthalt im Hoheitsgebiet der betreffenden Vertragspartei haben oder dort ordnungsgemäß beschäftigt sind.

#### **Artikel F – Notstandsklausel**

Artikel F entspricht weitgehend wörtlich und in einigen Teilen sinngemäß Artikel 30 der Europäischen Sozialcharta von 1961. Auf die Anwendung dieser Bestimmung wird deshalb verwiesen.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (wörtliche Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961 zur Erläuterung von Artikel 30) beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel F folgende Erläuterung: „Der Ausdruck „in Kriegszeiten oder bei einem anderen öffentlichen Notstand“ ist dahin zu verstehen, dass er auch den Zustand einer drohenden Kriegsgefahr erfasst.“

#### **Artikel G – Einschränkungen**

Artikel G entspricht wörtlich Artikel 31 der Europäischen Sozialcharta von 1961. Auf die Anwendung dieser Bestimmung wird deshalb verwiesen.

#### **Artikel H – Verhältnis zwischen der Charta und dem innerstaatlichen Recht sowie internationalen Übereinkünften**

Artikel H entspricht wörtlich Artikel 32 der Europäischen Sozialcharta von 1961. Auf die Anwendung dieser Bestimmung wird deshalb verwiesen.

#### **Artikel I – Erfüllung der eingegangenen Verpflichtungen**

Artikel I ist neu und gründet sich auf Artikel 7 des Zusatzprotokolls von 1988. Absatz 1 nennt die Mittel zur Durchführung der Artikel 1 bis 31. Die einschlägigen Bestimmungen des Teils II Artikel 1 bis 31 sind unbeschadet der in diesen Artikeln vorgesehenen Mittel zur Durchführung durch Gesetz oder sonstige Vorschriften, durch Vereinbarungen zwischen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern oder Organisationen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder deren Organisationen, durch eine Kombination dieser beiden Verfahren oder durch andere geeignete Mittel durchzuführen.

Nach dem Erläuternden Bericht zur Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 wird damit nicht in die Spruchpraxis des Ausschusses für Soziale Rechte eingegriffen, der in manchen Fällen eine bestimmte Form der Durchführung, beispielsweise durch Gesetze, fordert. Der Ausdruck „werden durchgeführt“ zeigt an, dass die gewählte Methode wirksam sein muss.

Absatz 2 sieht im Hinblick auf Artikel 2, Absatz 1, 2, 3, 4, 5 und 7, Artikel 7 Absatz 4, 6 und 7, Artikel 10 Absatz 1, 2, 3 und 5 und Artikel 21 und 22 vor, dass diese Bestimmungen als erfüllt gelten, wenn sie auf die überwiegende Mehrheit der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung finden.

Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte (EASR) hat in ständiger Spruchpraxis festgelegt, dass der Ausdruck „überwiegende Mehrheit“ 80 Prozent bedeutet.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961, da Artikel gänzlich neu eingefügt wurde) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel I folgende Erläuterung: „Es besteht Einverständnis darüber, dass Arbeitnehmer, die nach dem Anhang zu den Artikeln 21 und 22 ausgenommen sind, bei der Festlegung der Zahl der betreffenden Arbeitnehmer nicht berücksichtigt werden.“ (vgl. dazu die Erläuterungen zu Artikel 21 und 22).

#### **Artikel J – Änderungen**

Der Artikel ist grundlegend überarbeitet. Der mit Artikel J korrespondierende Artikel 36 der Charta von 1961 wurde nie angewendet, weil er u. a. zu eng gefasst worden war. Die nunmehrige Änderungsklausel, die eine Weiterentwicklung des Vertrags ermöglicht, lehnt sich an Formulierungen an, die in der Vertragspraxis des Europarates bereits für andere europäische Verträge verwendet wurden.

Nach Absatz 1 wird jede Änderung der Teile I und II zur Erweiterung der durch diese Charta garantierten Rechte und jede von einer Vertragspartei oder dem Regierungsausschuss vorgeschlagene Änderung der Teile III bis VI dem Generalsekretariat des Europarates mitgeteilt und vom Generalsekretär den Vertragsparteien übermittelt.

Nach Absatz 2 werden alle Änderungen vom Regierungsausschuss geprüft und nach Anhörung der Parlamentarischen Versammlung dem Ministerkomitee zur Genehmigung vorgelegt. Das Ministerkomitee beschließt mit Zweidrittelmehrheit; danach wird der Wortlaut an die Vertragsparteien zur Annahme übermittelt.

Betrifft die Änderung die Teile I und II, tritt diese Änderung für die Vertragsparteien, die sie angenommen haben, in Kraft, sobald drei Staaten den Generalsekretär davon unterrichtet haben, dass sie die Änderungen annehmen. Für Vertragsparteien, die die Änderung später annehmen, tritt sie einen Monat nach Unterrichtung des Generalsekretärs von der Annahme in Kraft.

Demgegenüber treten die Änderungen der Teile III bis VI erst in Kraft, wenn sie von allen Vertragsparteien der Revidierten Europäischen Sozialcharta angenommen wurden.

Der nach Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 (keine Entsprechung des Anhangs zu Artikel 38 Charta 1961, da Artikel gänzlich neu eingefügt wurde) neu beigefügte und verbindliche Anhang als Bestandteil der Charta enthält zu Artikel J folgende Erläuterung: „Der Ausdruck „Änderung“ ist dahin zu verstehen, dass er auch die Aufnahme neuer Artikel in die Charta erfasst.“

Der frühere Artikel 33 der Charta 1961 zur Erfüllung der Bestimmungen durch Gesamtarbeitsverträge hat keine Entsprechung in der Revidierten Europäischen Sozialcharta und ist daher für die Anwendung der Europäischen Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996 ohne Bedeutung.

## zu Teil VI

Teil VI enthält die Schlussklauseln. Sie wurden in Anlehnung an die vom Ministerkomitee des Europarates angenommenen Muster-Schlussklauseln für die im Rahmen der Organisation abgefassten Verträge formuliert.

### Artikel K – Unterzeichnung, Ratifikation und Inkrafttreten

Artikel K regelt die Unterzeichnung, die Ratifikation und das Inkrafttreten der Revidierten Europäischen Sozialcharta und entspricht damit wörtlich, sinngemäß oder nur mit geringfügigen Änderungen dem Artikel 35 Charta 1961. Im Unterschied zur Charta 1961 verlangt Artikel K Absatz 2 für das Inkrafttreten der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 lediglich drei Ratifikationen von Mitgliedstaaten, während die Charta 1961 hierfür noch die Annahme von fünf Staaten vorausgesetzt hatte.

### Artikel L – Räumlicher Geltungsbereich

Artikel L erfasst den räumlichen Geltungsbereich der Revidierten Europäischen Sozialcharta und entspricht damit in Absatz 1 der wortgleichen, in den Absätzen 2, 3 und 4 der sinngemäßen Fassung von Artikel 34 der Charta von 1961. Der frühere Artikel 36 Absatz 5 ist entfallen und hat keine Entsprechung in der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996.

### Artikel M – Kündigung

Artikel M regelt die Möglichkeiten der Kündigung der Sozialcharta in Teilen oder im Ganzen und entspricht damit in den Absätzen 1, 2 und 3 der sinngemäßen Fassung von Artikel 37 der Charta von 1961. Die Änderungen erfassen im Wesentlichen sprachliche Anpassungen an die revidierte Fassung der Charta.

### Artikel N – Anhang

Der Anhang bildet gemäß Artikel N Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996 einen integralen Bestandteil der Charta und entspricht in den weitergeltenden oder geänderten Bestimmungen Artikel 38 der Charta von 1961. Die übrigen Bestimmungen im Anhang sind neu.

Der persönliche Geltungsbereich der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996 wird bestimmt, wonach die Artikel 1 bis 17 und 20 bis 31 – vorbehaltlich Artikel 12 Absatz 4 und Artikel 13 Absatz 4 – Ausländerinnen und Ausländer nur insoweit einschließen, als sie Staatsangehörige anderer Vertragsstaaten sind und ihren rechtmäßigen gewöhnlichen Aufenthalt im Hoheitsgebiet der betreffenden Vertragspartei haben oder dort ordnungsgemäß beschäftigt sind, mit der Maßgabe, dass die genannten Artikel im Sinne der Artikel 18 und 19 auszulegen sind. Diese Auslegung hindert die Vertragsparteien nicht, auch anderen Personen entsprechende Rechte zu gewähren.

Weiterhin ist festgehalten, dass jede Vertragspartei Flüchtlingen im Sinne des am 28. Juli 1951 in Genf unterzeichneten Abkommens über die Rechtsstellung der Flüchtlinge (Genfer Flüchtlingskonvention, BGBl. 1953 II S. 560) und des Protokolls vom 31. Januar 1967 (BGBl. 1969 II S. 1294), die sich rechtmäßig in ihrem Hoheitsgebiet gewöhnlich aufhalten, eine Behandlung gewähren, die so günstig wie möglich ist, in keinem Fall aber weniger günstig ist, als in Verpflichtungen der Vertragspartei aus dem oben erwähnten Abkommen oder aus anderen gültigen internationalen Übereinkünften vorgesehen, die auf solche Flüchtlinge anwendbar sind.

Jede Vertragspartei wird weiterhin Staatenlosen im Sinne des am 28. September 1954 in New York beschlossenen Übereinkommens über die Rechtsstellung der Staatenlosen, die sich rechtmäßig in ihrem Hoheitsgebiet gewöhnlich aufhalten, eine Behandlung gewähren, die so günstig wie möglich, in keinem Fall aber weniger günstig ist, als in Verpflichtungen der Vertragspartei aus der oben erwähnten Übereinkunft oder aus anderen gültigen internationalen Übereinkünften vorgesehen, die auf solche Staatenlose anwendbar sind.

Die übrigen im Anhang enthaltenen Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen der Revidierten Europäischen Sozialcharta wurden in den vorliegenden Erläuterungen zu den jeweiligen Artikeln und Absätzen entsprechend berücksichtigt.

### Artikel O – Notifikationen

Artikel O erfasst die Notifikationen der Unterzeichnung, Hinterlegung der Ratifikations-, Annahme- oder Genehmigungsurkunde sowie des Zeitpunktes des Inkrafttretens der Revidierten Europäischen Sozialcharta durch den Generalsekretär des Europarates gegenüber den Mitgliedstaaten sowie weiterer in der Charta vorgesehene

Erklärungen, Änderungen, Kündigungen oder andere Handlungen, Notifikationen oder Mitteilungen im Zusammenhang mit der Charta. Diese Regelung entspricht dem Notifikationstext im Anschluss an Artikel 35 Absatz 3 der Charta von 1961. Im Anschluss befindet sich die Schlussformel der Beurkundung mit dem Ort der Auflegung der

Charta am 3. Mai 1996 in Straßburg. Ferner enthält die Schlussformel die bilinguale Urkundsfassung in Englisch und Französisch, die im Archiv des Europarates hinterlegt sind. Der Generalsekretär ist verpflichtet, den Mitgliedstaaten und dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes beglaubigte Abschriften zu übermitteln.