

Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung 2006

Bericht V (2A)

Das Arbeitsverhältnis

Fünfter Punkt der Tagesordnung

Internationales Arbeitsamt Genf

ISBN 92-2-716612-2
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2006

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, daß das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Mißbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt: ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Diese Stelle versendet auch kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen.

INHALTSVERZEICHNIS

	<i>Seite</i>
VERZEICHNIS HÄUFIGER ABKÜRZUNGEN	v
EINLEITUNG	1
EINGEGANGENE ANTWORTEN	3
KOMMENTARE DES AMTES	215

VERZEICHNIS HÄUFIGER ABKÜRZUNGEN

Ägypten	ETUF	Ägyptischer Gewerkschaftsbund
Argentinien	CGT RA	Allgemeiner Gewerkschaftsbund der Republik Argentinien
	UIA	Argentinischer Industrieverband
Australien	ACTU	Australischer Gewerkschaftsrat
Bangladesch	BEA	Arbeitgeberverband Bangladeschs
	BSSF	Gewerkschaftsbund Sanjukta Sramic Bangladeschs
Barbados	BWU	Gewerkschaft Barbados
Belgien	CNT	Landesarbeitsrat
Brasilien	CNI	Nationaler Industrieverband
	FS	Força Sindical
Bulgarien	AICB	Bulgarischer Verband des Industriekapitals
	BCCI	Bulgarische Industrie- und Handelskammer
	BIA	Bulgarischer Industrieverband
	CITUB	Dachverband unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens
China	ACFTU	Gesamtchinesischer Gewerkschaftsbund
	CEC	Chinesischer Unternehmensverband
Costa Rica	UCCAEP	Union der Kammern und Verbände der privatwirtschaftlichen Unternehmen Costa Ricas
Côte d'Ivoire	CGECI	Allgemeiner Unternehmerverband von Côte d'Ivoire
Dänemark	DA	Dänische Arbeitgebervereinigung
	LO	Dänischer Gewerkschaftsbund
Finnland	AKAVA	Gewerkschaftsbund für akademische Berufe
	EK	Hauptverband der finnischen Wirtschaft
	SAK	Zentralverband der finnischen Gewerkschaften
	STTK	Zentralorganisation der Angestelltengewerkschaften Finnlands
	SY	Verband finnischer Unternehmen (Suomen Yrittäjät)
	VTML	Verband der staatlichen Arbeitgeber

Frankreich	CFDT CGT-FO MEDEF	Französischer Demokratischer Gewerkschaftsbund Allgemeiner Gewerkschaftsbund / Force ouvrière Bewegung der Unternehmen Frankreichs
Gabun	COSYGA	Gewerkschaftsbund Gabuns
Guatemala	CACIF	Koordinierungsausschuß der Landwirtschafts-, Handels-, Industrie- und Finanzverbände
Indien	BMS CIE CITU	Bharatiya Mazdoor Sangh Rat der indischen Arbeitgeber Zentrum der indischen Gewerkschaften
Irland	IBEC	Verband irischer Geschäftsleute und Arbeitgeber
Island	ASI VSI	Isländischer Gewerkschaftsbund Isländische Arbeitgebervereinigung
Italien	CGIL	Allgemeiner italienischer Gewerkschaftsbund
Jamaika	JEF	Arbeitgeberverband Jamaikas
Japan	JTUC-RENGO NK	Japanischer Gewerkschaftsbund Japanischer Wirtschaftsverband (Nippon Keidanren)
Kamerun	GICAM	Unternehmerverband Kameruns
Kanada	CEC CLC	Kanadischer Arbeitgeberrat Kanadischer Gewerkschaftskongreß
Kolumbien	ANDI	Nationaler Industrieellenverband
Republik Korea	FKTU KCTU	Gewerkschaftsbund Koreas Koreanischer Gewerkschaftsbund
Lesotho	ALE	Arbeitgeberverband Lesothos
Litauen	LDF LPSK	Arbeitsförderation Litauens Litauische Gewerkschafts-Konföderation
Madagaskar	USAM	Unabhängige Gewerkschaften Madagaskars
Mauretanien	CLTM	Freie Arbeiterkonföderation Mauretaniens
Republik Moldau	NCE CFTU TUC	Nationaler Arbeitgeberverband der Republik Moldau Bund freier Gewerkschaften Gewerkschaftsbund der Republik Moldau
Mosambik	CTA OTM-CS	Bund der Wirtschaftsverbände Arbeitnehmerverband Mosambiks – Gewerkschaftszentrale

Nepal	GEFONT	Allgemeiner Bund nepalesischer Gewerkschaften
Niederlande	FNV	Niederländischer Gewerkschaftsbund
	VNO-NCW	Zentralverband der niederländischen Unternehmen und Arbeitgeber
Niger	CNPN	Nationaler Rat der Arbeitgeber Nigers
Norwegen	HSH	Verband norwegischer Handels- und Dienstleistungsunternehmen
	NHO	Verband der norwegischen Wirtschaft und Industrie
Österreich	VÖI	Vereinigung der Österreichischen Industrie
Panama	CONEP	Nationaler Rat der Privatwirtschaft
Polen	Solidarnosc	Solidarnosc
Portugal	CCP	Portugiesischer Handels- und Dienstleistungsverband
	CIP	Portugiesischer Industrieverband
	CGTP	Allgemeiner Gewerkschaftsbund Portugals
	CTP	Portugiesischer Fremdenverkehrsverband
	UGT	Allgemeiner Arbeitnehmerbund
Rumänien	PTUF	Gewerkschaftsbund PETROM
Schweden	LO	Schwedischer Gewerkschaftsbund
	SN	Dachverband schwedischer Unternehmen
	TCO	Schwedische Zentralorganisation der Angestellten und Beamten
Schweiz	SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
	SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Slowakei	KOZ SR	Gewerkschaftsbund der Slowakischen Republik
Slowenien	ZDODS	Slowenischer Arbeitgeberverband des Handwerks
	ZDS	Slowenischer Arbeitgeberverband
	ZSSS	Union der freien Gewerkschaften Sloweniens
Spanien	CCOO	Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen
	CEOE	Spanischer Arbeitgeberverband
Sri Lanka	CWC	Arbeiterkongreß Ceylons
	EFC	Arbeitgeberverband Ceylons
	LJEWU	Gewerkschaft der Plantagenarbeiter Lanka Jathika
	NWC	Nationaler Arbeiterkongreß
Südafrika	BUSA	Business Unity South Africa
	CONSAWU	Bund der südafrikanischen Arbeitergewerkschaften

	COSATU	Kongreß der südafrikanischen Gewerkschaften
Thailand	ECOT	Arbeitgeberverband Thailands
	NCTL	Nationaler Kongreß thailändischer Arbeitnehmer
Togo	CSTT	Gewerkschaftsbund Togos
Trinidad und Tobago	ECA	Arbeitgeberrat
	NATUC	Nationale Gewerkschaftszentrale
Tschechische Republik	ASO	Bund freier Gewerkschaften
	CMKOS	Tschechisch-Mährischer Gewerkschaftsbund
	KZPS	Bund der Arbeitgeber- und Unternehmerverbände
	SPD	Industrie- und Transportverband
Ukraine	FPU	Gewerkschaftsbund der Ukraine
	FRU	Arbeitgeberverband der Ukraine
Ungarn	MGYOSZ	Dachverband ungarischer Arbeitgeber und Industrieunternehmen
	MTOSZ	Nationaler Bund der Arbeiterräte
Vereinigte Staaten	AFL-CIO	Amerikanischer Gewerkschaftsbund und Kongreß der Industriegewerkschaften
	USCIB	Rat der Vereinigten Staaten für Internationale Wirtschaft
Vereinigtes Königreich	CBI	Britischer Industrieverband
	TUC	Gewerkschaftskongreß
Zypern	CEIF	Verband der Arbeitgeber und Industriellen Zyperns

EINLEITUNG

Die Frage des Arbeitsverhältnisses wird auf der 95. Tagung (2006) der Internationalen Arbeitskonferenz Gegenstand einer einzigen Diskussion im Hinblick auf die Annahme einer Empfehlung gemäß dem in Artikel 38 der Geschäftsordnung der Konferenz vorgesehenen Verfahren der einmaligen Beratung sein, wie vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 289. Tagung (März 2004) beschlossen¹.

Zu diesem Zweck hat das Amt einen Bericht über Gesetzgebung und Praxis in über 60 Mitgliedstaaten der IAO in verschiedenen Regionen und mit unterschiedlichen Rechtssystemen und -traditionen ausgearbeitet, der auch einen im Hinblick auf die Ausarbeitung einer Empfehlung abgefaßten Fragebogen enthielt². Dieser Fragebogen beruht im wesentlichen auf den von der Konferenz während der allgemeinen Aussprache über den Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses auf ihrer 91. Tagung (2003) angenommenen Schlußfolgerungen³. Der Bericht wurde den Regierungen der Mitgliedstaaten der IAO übermittelt.

Das Amt hatte die Regierungen ersucht, ihm ihre Antworten bis spätestens 1. Juli 2005 beziehungsweise im Fall von Bundesstaaten und von Ländern, in denen der Fragebogen in die Landessprache übersetzt werden muß, bis spätestens 1. August 2005 zu übermitteln.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts lagen dem Amt die Antworten der Regierungen der folgenden 78 Mitgliedstaaten vor: Ägypten, Algerien, Argentinien, Australien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indien, Indonesien, Irak, Island, Italien, Japan, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kolumbien, Republik Korea, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro⁴, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tschechische Republik, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich und Zypern.

Gemäß Artikel 38 Absatz 1 der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz waren die Regierungen gebeten worden, vor der endgültigen Fertigstellung ihrer Antworten die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu befra-

¹ Dok. GB/289/2, Abs. 7, Punkt 5 (Abs. 56-69).

² IAA: *Das Arbeitsverhältnis*, Bericht V (1), Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung, Genf, 2006.

³ Diese Schlußfolgerungen und die EntschlieÙung, mit denen sie angenommen worden sind, bilden Anhang 2 des genannten Berichts V (1).

⁴ Die Regierung von Serbien und Montenegro hat lediglich die Antwort der Regierung der Republik Serbien übermittelt.

gen und anzugeben, welche Verbände befragt worden sind. Diese Befragung ist zwingend vorgeschrieben für diejenigen Mitglieder, die das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, ratifiziert haben.

Die Regierungen der folgenden Mitgliedstaaten teilten mit, daß die maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände befragt worden seien: Argentinien, Australien, Barbados, Belgien, Brasilien, Bulgarien, China, Côte d'Ivoire, Dänemark, El Salvador, Eritrea, Finnland, Frankreich, Gabun, Griechenland, Guatemala, Indien, Indonesien, Island, Italien, Jamaika, Japan, Kanada, Kiribati, Kolumbien, Kroatien, Lettland, Mosambik, Niederlande, Norwegen, Österreich, Panama, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Schweiz, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tschechische Republik, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich und Zypern.

Die Regierungen der folgenden Mitgliedstaaten übermittelten die Antworten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände getrennt, und in bestimmten Fällen gingen diese Antworten dem Amt direkt zu: Ägypten, Argentinien, Australien, Bangladesch, Barbados, Belgien, Brasilien, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Frankreich, Gabun, Indien, Irland, Italien, Kamerun, Kanada, Republik Korea, Lesotho, Litauen, Madagaskar, Mauretanien, Nepal, Niederlande, Niger, Rumänien, Schweiz, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Togo, Ukraine und Vereinigte Staaten.

Der vorliegende Band wurde auf der Grundlage der Antworten der Regierungen und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände erstellt und enthält den wesentlichen Inhalt ihrer Bemerkungen sowie die Kommentare des Amtes zu diesen Antworten und zum Entwurf der Empfehlung.

Er trägt ferner den mit einer Entschliebung der Konferenz auf ihrer 91. Tagung (2003) angenommenen Schlußfolgerungen der allgemeinen Aussprache Rechnung⁵, insbesondere der in Absatz 25 enthaltenen Schlußfolgerung.

Band 2B dieses Berichts V enthält den Entwurf der Empfehlung. Falls die Konferenz dies beschließt, wird dieser Text auf ihrer 95. Tagung (2006) als Grundlage für die Beratung der Frage des Arbeitsverhältnisses dienen.

⁵ Diese Schlußfolgerungen sind in Anhang 2 des genannten Berichts V (1) über das Arbeitsverhältnis enthalten.

EINGEGANGENE ANTWORTEN

Dieser Abschnitt enthält den wesentlichen Inhalt der allgemeinen Bemerkungen der Regierungen und der Antworten auf den Fragebogen in Bericht V (1) sowie der Antworten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. Jede Frage wird im Wortlaut wiedergegeben, gefolgt von einer Aufzählung derjenigen, die sie beantwortet haben, zusammengefaßt nach der Art der Antwort (bejahend, verneinend oder sonstige). Bei Bemerkungen, die die Antwort einschränken oder erläutern, wird der wesentliche Inhalt dieser Bemerkungen in der alphabetischen Reihenfolge der Länder nach der gleichen Einteilung wiedergegeben, mit Ausnahme der Teilfragen der Frage 6 (2) c) und der Frage 11 (3). In bestimmten Fällen sind ähnliche Antworten zusammengefaßt worden. Eine Zusammenfassung der Antworten auf jede Frage und die Kommentare des Amtes, die sich darauf beziehen, werden am Ende jedes Abschnitts wiedergegeben.

In einigen Antworten, die insbesondere die einleitenden Fragen des Fragebogens betrafen, sind interessante und nützliche Informationen über die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis auf dem Gebiet des Arbeitsverhältnisses übermittelt worden. Diese Informationen sind indessen in diesem Band nicht wiedergegeben worden, abgesehen von kurzen Hinweisen auf die innerstaatliche Situation, die zum Verständnis der Antwort beitragen können.

Die Kommentare des Amtes zu den Antworten auf die Fragen und zu dem Empfehlungsentwurf erscheinen in dem darauffolgenden Abschnitt.

Allgemeine Bemerkungen

ARGENTINIEN

UIA: Der Gedanke einer Empfehlung mit Definitionen des Arbeitsverhältnisses, die von den jeweiligen faktischen Umständen abhängen und somit nicht allgemeingültig sind, wird nicht befürwortet. Wir sind dagegen, daß ein Thema auf der Grundlage von Vorurteilen oder vorgefaßten Meinungen behandelt wird, indem beispielsweise die Vergabe von Unteraufträgen und die Auslagerung von vornherein als ein verschleiertes Arbeitsverhältnis oder als Betrug angesehen wird. Jegliche Regelung, die darauf hinausläuft, die Verantwortung zu erweitern oder allgemeine Solidaritätsmechanismen anzunehmen, erscheint uns unzweckmäßig. Bestimmte Beziehungen sind eindeutig zivil- oder handelsrechtlicher Art und sind in finanzieller Hinsicht einwandfrei geregelt, und man kann sie nicht willkürlich als Arbeitsbeziehungen ansehen oder diesbezüglich Vermutungen treffen; diese Frage geht über den institutionellen Rahmen der normensetzenden Tätigkeiten der IAO hinaus.

BELGIEN

CNT: Die von der IAO angestrebte Ausarbeitung einer Empfehlung ist von großem Interesse und von großem Nutzen, da das Arbeitsverhältnis ein bedeutendes Phänomen ist, das eine internationale Antwort erfordert. Ihre doppelte Zielsetzung, nämlich Schutz

der Beschäftigten und Nichtinfragestellung der bestehenden unabhängigen oder handelsrechtlichen vertraglichen Beziehungen, ist wichtig. Die Annahme einer einschlägigen Empfehlung wird auf jeden Fall dazu beitragen, Wettbewerbsverzerrungen in den kommerziellen Beziehungen zu vermeiden und Tätigkeiten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses und Tätigkeiten als selbständig Erwerbstätiger einwandfrei abzugrenzen, indem Rechtssicherheit gewährleistet wird und die wirtschaftlichen Zwänge berücksichtigt werden. Mit der von der IAO vorgezeichneten Linie sollen die Eigenheiten jedes Mitgliedstaats gewahrt werden, da die künftige Urkunde diese nur dazu auffordert, die erforderlichen Vorkehrungen zur Bestimmung des Arbeitsverhältnisses zu treffen, ohne dessen Inhalt zu definieren. Soweit dieser Vorschlag den Mitgliedstaaten hinsichtlich seiner Umsetzung einen großen Spielraum läßt und die auf innerstaatlicher Ebene definierte Politik nicht in Frage stellt, gedenkt der CNT diese Initiative zu unterstützen, ohne daß deshalb der Fragebogen ausführlich beantwortet werden muß.

BRASILIEN

FS: Der Schutz der Beschäftigten liegt auf nationaler Ebene der Arbeitsgesetzgebung und auf internationaler Ebene den Urkunden der IAO zugrunde. Wenn das Arbeitsverhältnis nicht eindeutig oder unklar ist, dann sind die Beschäftigten die Leidtragenden, da sie völlig ohne Schutz dastehen können. Die Verschleierung der tatsächlichen rechtlichen Verbindungen, die in einer Beziehung bestehen, um die Kosten zu senken, ist eine unerträgliche Praxis, die den Arbeitnehmern, den Arbeitgebern, dem Staat und der Gesellschaft schadet. Deshalb ist es wichtig, eine internationale Urkunde anzunehmen, die den Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses eindeutig definiert. Diese Urkunde muß objektiv und prägnant sein und alle Elemente menschenwürdiger Arbeit umfassen. Sie muß Anhaltspunkte liefern, die es gestatten, genau zu bestimmen, wann man es mit solchen Praktiken zu tun hat, ein Ziel, das man erreichen kann, indem der Rechtsgrundsatz des Tatsachenvorrangs angewendet wird. Es müßte insbesondere auf die Lage der weiblichen Beschäftigten eingegangen werden, die von diesen Praktiken in bestimmten Wirtschaftssektoren am meisten betroffen sind. Die Urkunde sollte die Form eines Übereinkommens erhalten, da es aber sehr schwer wäre, eine dreigliedrige Unterstützung zu erlangen, würde der FS die Annahme einer Empfehlung befürworten.

NIGER

CNPN: Form und Geltungsbereich der Urkunde stellen nach wie vor ein großes Problem dar. Sie sollte die Aufmerksamkeit der Mitgliedstaaten auf die Bedeutung des Schutzes von Beschäftigten in einem „Arbeitsverhältnis“ lenken, die Einrichtung eines Ad-hoc-Ausschusses für diese Frage im Rahmen des sozialen Dialogs verlangen, vorschlagen, daß dieser Ausschuß den Behörden über seine Untersuchungen Bericht erstattet und seine Berichte unmittelbar an die Sozialpartner übermittelt, und regelmäßige Sitzungen dieses Ausschusses verlangen. In Niger haben die meisten „Arbeitnehmer“ informelle, vielfältige, komplexe und unklare Beziehungen mit ihren Arbeitgebern. Bei diesen Beschäftigten handelt es sich um Hausangestellte, Gärtner, Saisonarbeitskräfte, Wächter und vielfach auch um Handwerker, die alle im informellen Arbeitsmarkt tätig sind. Die Arbeitsverwaltungen in unseren Ländern kümmern sich im wesentlichen um den strukturierten (formellen) Sektor, für den die Rechtsvorschriften gelten. Am Rande der Marginalisierung gibt es den informellen Sektor. Die Urkunde muß eindeutig das Bestreben zum Ausdruck bringen, ihre Anforderungen mit den Realitäten einer in Wahrheit praktisch informellen Wirtschaft in Einklang zu bringen, und berücksichtigen, daß es zwei Arbeitsmärkte gibt, den formellen und den informellen. In

letzterem beruht das Arbeitsverhältnis eher auf traditionellen soziologischen Erwägungen als auf irgendeiner Gesetzgebung oder Regelung. Für die Beschäftigten dieses Sektors ist es schwierig, sich individuell einen angemessenen Schutz durch das Gesetz zu sichern. Die Gewerkschaften unternehmen zur Zeit noch keine Anstrengung, um auf diese zuzugehen. Ihre Arbeitgeber hüten sich natürlich davor, sie zumindest bei der Sozialversicherung anzumelden. Sie haben niemals ein Anstellungsschreiben. In Anbetracht dieser Situation ist es die Aufgabe der Gewerkschaften und der Behörden, im Wege des sozialen Dialogs einen Prozeß der Sensibilisierung der Beschäftigten und der Arbeitgeber anzubahnen. Was die Arbeitgeber angeht, so sollten sie bei ihren Kollegen des informellen Sektors die gleichen Mittel anwenden, indem sie sich ihnen annähern und Ausbildung in diesem Bereich wie anderen fördern.

PORTUGAL

CCP: Im Mittelpunkt dieser Empfehlung sollten die „verschleierte“ Arbeitsverhältnisse und die Notwendigkeit stehen, über Mechanismen zu verfügen, die den betroffenen Personen Zugang zu dem Schutz gewährleisten, den sie von der innerstaatlichen Gesetzgebung erwarten können. Sie sollte den Mitgliedstaaten Anleitungen an die Hand geben, ohne den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwingend und allgemeingültig zu definieren. Außerdem sollte sie ausreichend umfassend sein, um der Vielfalt der Traditionen im Bereich der Wirtschafts-, Rechts- und Arbeitsbeziehungen sowie der Dimension der Gleichstellung von Männern und Frauen Rechnung zu tragen. Die Urkunde sollte so abgefaßt sein, daß sie nicht in echte handelsrechtliche und unabhängige vertragliche Vereinbarungen eingreift und sie Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog als Mittel zur Regelung der Probleme auf innerstaatlicher Ebene fördert. Die Empfehlung sollte auch den jüngsten Entwicklungen im Arbeitsverhältnis in den einzelnen Ländern Rechnung tragen. Diese Haltung stützt sich auf den eigentlichen Zweck der IAO, nämlich den Schutz der Arbeitnehmer, und auf die Tatsache, daß alle Beschäftigten ungeachtet ihres Status das Recht haben, unter menschenwürdigen Bedingungen zu arbeiten.

CTP: Das Konzept des Arbeitsverhältnisses wird allgemein angewendet, wie aus dem Bericht des IAA hervorgeht; ein Arbeitsverhältnis besteht, wenn eine rechtliche Unterstellung des Beschäftigten vorliegt. Es ist aber nicht in jedem Fall einfach, das Vorliegen dieses elementaren Tatbestands zu beweisen, entweder weil der Beschäftigte, selbst wenn er abhängig ist, keine unmittelbaren und systematischen Weisungen des Arbeitgebers erhält, oder weil keine technische Abhängigkeit vorliegt. Die Achtung der Rechte, insbesondere der rechtliche Aspekt des Arbeitsverhältnisses, ist für den CTP von grundlegender Bedeutung. Eines der Probleme, mit denen Portugal konfrontiert ist, ist die Verletzung der Arbeitsgesetzgebung im Fall von Wanderarbeitnehmern, die sich in dieser Hinsicht in einer prekären Lage befinden können.

UGT: Der Frage des Arbeitsverhältnisses kommt grundlegende Bedeutung zu, weil der effektive Schutz einer großen Anzahl von Beschäftigten davon abhängt. In vielen Ländern sind die Beschäftigten der informellen Wirtschaft ohne jeden Schutz; im übrigen wird auch durch die Einführung neuer Technologien und Arbeitsformen die Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschwächt, weil die Beziehung zwischen ihnen unklar oder verschleiert ist, da der Arbeitgeber gleichzeitig weniger in der Lage ist, zu führen, und weniger Verantwortung hat. Daher kommt dem Vorgehen der IAO so große Bedeutung zu. Das geeignete Instrument wäre ein Übereinkommen; eine Empfehlung, auch wenn diejenige, die vorgeschlagen wird, nicht alle anzusprechenden Themen behandelt, könnte jedoch die Staaten dazu anregen, die Frage zu prüfen und den abhängig Beschäftigten, die sich außerhalb des traditionellen Bereichs des Arbeitsverhältnisses befinden, ein ausreichendes Schutzniveau zu sichern.

SCHWEIZ

SAV: Die Lektüre des Fragebogens legt den Schluß nahe, daß es wiederum schwierig sein wird, die Frage des Arbeitsverhältnisses zu behandeln und vor allem eine klare Empfehlung in diesem Bereich auszuarbeiten. Unseres Erachtens wäre eine Erklärung, die weitgehend akzeptierte Grundsätze darlegt, eher geeignet, in dieser Hinsicht Fortschritte zu bewirken.

I. Form der internationalen Urkunde

Fr. 1 *Sollte die Internationale Arbeitskonferenz eine Urkunde über das Arbeitsverhältnis annehmen?*

Bejahend

Regierungen: 68. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Island, Italien, Japan, Kamerun, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich und Zypern.

Arbeitgeberverbände: ACIB (Bulgarien); CEC (China); CGECI (Côte d'Ivoire); SY (Finnland); JEF (Jamaika); NK (Japan); GICAM (Kamerun); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); ZDODS, ZDS (Slowenien); EFC (Sri Lanka); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); CTUB (Bulgarien); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU (Indien); BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU (Republik Korea); KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); SGB (Schweiz); LO, TCO (Schweden); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 7. Australien; Indien; Irak; Kolumbien; Polen; Tschechische Republik; Ungarn.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); CNI (Brasilien); BCCI, BIA (Bulgarien); DA (Dänemark); EK (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); IBEC (Irland); VSI (Island); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); MEDEF (Frankreich); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); VÖI (Österreich); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); SAV (Schweiz); CEOE (Spanien); BUSA (Südafrika); MGYOSZ (Ungarn); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Sonstige

Regierungen: 2. Kanada; Spanien.

Arbeitgeberverband: UCCAEP (Costa Rica).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Wegen der Veränderungen im Arbeitsmarkt und der neuen Beschäftigungsformen.

Argentinien. Die innerstaatlichen Praktiken und Systeme müssen geschützt werden.

CGT RA: Dies ist erforderlich, um die Beschäftigten zu schützen und um den Regierungen bei der Ausrichtung oder Neuausrichtung ihrer innerstaatlichen Politiken zu helfen.

Barbados. BWU: In Anbetracht der Entwicklung der Arbeitsverhältnisse, aufgrund deren die Notwendigkeit entstanden ist, die rechtlichen und institutionellen Rahmen zu verstärken, um dafür zu sorgen, daß die Rechte, auf die die Beschäftigten Anspruch haben können, und die sich aus den neuen Arbeitsbeziehungen ergebenden Realitäten ständig konvergieren.

Benin. Um sämtlichen Feinheiten der unterschiedlichen Beziehungen, die den Charakter eines Arbeitsverhältnisses aufweisen, Rechnung zu tragen und um einer größeren Anzahl von Beschäftigten einen Schutz zu gewährleisten.

Bulgarien. CITUB: Weil in der Praxis, auch in Bulgarien, andere verschleierte oder einem Arbeitsverhältnis sehr ähnliche Rechtsbeziehungen bestehen.

China. In Anbetracht der bedeutenden Veränderungen im Arbeitsmarkt und der durch die wirtschaftliche Globalisierung bewirkten Formen der Arbeitsorganisation.

Costa Rica. Aufgrund der neuen Produktions- und Beschäftigungsformen in dem neuen Umfeld der Arbeit und der Wirtschaft.

Côte d'Ivoire. CGECI: Um zu einer Harmonisierung der Gesetzgebung im derzeitigen Kontext der Globalisierung zu gelangen.

Dänemark. Die dänische Regierung ist jedoch der Auffassung, daß es nicht unbedingt erforderlich ist, andere internationale Verpflichtungen/Regelungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis anzunehmen.

Deutschland. Der Anwendungsbereich des Arbeitsverhältnisses ist eine der wichtigsten Fragen des Arbeits- und Sozialrechts, die durch die fundamentalen Änderungen im Arbeitsleben eine neue Bedeutung erhalten hat. Die Zahl der Arbeitnehmer, die weltweit aus dem Schutz bei der Arbeit herausfallen, nimmt ständig zu und ist begleitet von folgenden Rahmenbedingungen: Internationalisierung und Globalisierung der Arbeit, multinationale Konzerne und grenzüberschreitende Arbeit sowie eine Zunahme von Informations- und Kommunikationstechniken, Arbeit mit Internet und Email. Neue flexible Arbeitsformen entstehen. Manche Länder stehen vor großen finanziellen und sozialen Problemen und erleben eine hohe Arbeitslosigkeit. Im internationalen Wettbewerb kommt es deshalb zu schweren sozialen Folgen für den Schutz des Arbeitsrechts und Sozialrechts. Der fehlende Schutz bei der Arbeit ist ein weltweites Problem. Es ist deshalb zu begrüßen, wenn sich die Staaten mit Hilfe des Amtes verpflichten, eine Politik der Klarstellung und Anpassung des Anwendungsbereichs des Arbeitsrechts zu verfolgen. Ein einheitliches Instrument, das den Begriff des Arbeitsverhältnisses und verdeckte Beschäftigung, unklare Arbeitsverhältnisse (Arbeitsverhältnis – arbeitnehmerähnliche Personen) sowie dreiseitige Arbeitsverhältnisse (Leiharbeitsverhältnisse) umfaßt, ist jedoch zur Problemlösung nicht geeignet. Für jede dieser unterschiedlichen Fallgruppen bedarf es eines eigenen Instruments mit differenzierten Lösungen.

El Salvador. Eine solche Urkunde würde die aktuellen innerstaatlichen Normen im Bereich des Arbeitsverhältnisses ergänzen.

Eritrea. Da zahlreiche Länder unter Berufung auf Flexibilität mehrere Beschäftigtengruppen vom Standard-Arbeitsverhältnis ausgeschlossen haben, was sie stärker Mißbräuchen aussetzt.

Finnland. Aufgrund der zunehmenden Vielfalt der Arbeitsformen, wodurch die Zahl der Personen in marginalen Arbeitsverhältnissen mit unklarem Status im Rahmen der Arbeitsgesetzgebung zugenommen hat, und auch aufgrund der zunehmenden internationalen Mobilität der Arbeitskräfte. Es muß vermieden werden, daß bestimmte Beschäftigungsformen vom Anwendungsbereich der Arbeitsgesetzgebung ausgenommen werden, und deshalb muß der Begriff des Arbeitsverhältnisses eindeutig definiert werden.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), ACTU (Australien), BSSF (Bangladesch), CFDT (Frankreich), JTUC-RENGO (Japan), CLC (Kanada), CLTM (Mauretanien), FNV (Niederlande), CONSAWU, COSATU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Die Internationale Arbeitskonferenz sollte eine oder mehrere Urkunden über das Arbeitsverhältnis annehmen.

Gabun. COSYGA: Die Internationale Arbeitskonferenz sollte mehrere Urkunden annehmen, durch die die von den multinationalen Unternehmen bewirkte Deregulierung des Arbeitsverhältnisses begrenzt wird.

Guatemala. Als Basis oder Orientierung, die es gestatten, die durch ein Arbeitsverhältnis hervorgerufenen Zweifel auszuräumen.

Honduras. Um zu vermeiden, daß die neuen Tendenzen und die Veränderungen des Arbeitsverhältnisses deren Wesen verwischen oder verändern, ohne dabei den sozialen Zweck des Arbeitsrechts aus den Augen zu verlieren. Die Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber muß geschützt werden, und es muß vermieden werden, daß sie verändert oder verschleiert wird.

Indonesien. Diese Urkunde könnte eine nützliche Richtschnur für die Länder sein, die eine innerstaatliche Gesetzgebung über diese wichtige Frage ausarbeiten.

Japan. Auch wenn die Ausarbeitung einer Urkunde über das Arbeitsverhältnis nützlich ist, muß der konkreten Situation jedes Landes Rechnung getragen werden.

NK: Obgleich wir die Annahme einer solchen Urkunde nicht befürworten, bestreiten wir ihre Bedeutung nicht. Durch die Vielfalt der innerstaatlichen Gegebenheiten wird die Annahme einer universellen Norm über die Frage jedoch erschwert.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Wegen des Fehlens geeigneter internationaler Normen bestehen Meinungsunterschiede und Spannungen zwischen den Arbeitnehmern, den Arbeitgebern und den Regierungen fort. Die Zahl der atypischen Beschäftigungen nimmt in den Ländern, die nicht über eine wirksame Schutzgesetzgebung verfügen, ständig zu, während sich die Beschäftigungssicherheit und die Arbeitsbedingungen verschlechtern, wodurch die Vereinigungsfreiheit, das Recht zu Kollektivverhandlungen und das Recht, kollektiv zu handeln, gefährdet werden. Dadurch ist die Schutzwirkung der bestehenden internationalen Arbeitsnormen verringert worden. Die Rechte und der Schutz der „verschleierte selbständig Erwerbstätigen“ und derjenigen in einem „dreiseitigen Arbeitsverhältnis“ stehen im Mittelpunkt von Ereignissen und Konflikten der letzten Zeit. Bestimmte Regierungen nehmen Gesetze an, durch die die Rechte der irregulären Beschäftigten geschwächt werden, wodurch die Beschäftigungssicherheit weiter beeinträchtigt wird. Die Annahme einer klaren internationalen und universellen Norm würde

einen bedeutenden Bezugspunkt in den nationalen Debatten und für die Bemühungen um akzeptable Lösungen darstellen.

Kuba. Um allgemeine Leitlinien für den Kampf gegen die konkrete Schwächung des Schutzes der Beschäftigten in den Arbeitsverhältnissen zahlreicher Länder festzulegen.

Lettland. Eine Urkunde ist das beste Mittel, um zu einer Harmonisierung zu gelangen und gemeinsame Probleme im Bereich der Arbeitsverhältnisse zu vermeiden.

Litauen. LDF: Die Urkunde muß rechtlich nützlich sein und Bestimmungen über sämtliche Rechte enthalten, die mit dem Arbeitsverhältnis verbunden sind.

Libanon. In der Arbeitsgesetzgebung bestimmter Länder umfaßt das traditionelle Konzept des Arbeitsverhältnisses zahlreiche Kategorien der Arbeiterklasse nicht.

Marokko. Ein solcher rechtlicher Rahmen wäre ein wichtiges Element in der innerstaatlichen Gesetzgebung.

Mauritius. Um der immer größeren Rechtsunsicherheit in bezug auf die Regelung des Arbeitsverhältnisses im informellen Sektor und der neuen Berufe des strukturierten Sektors wie Heimarbeit, Telearbeit usw. zu begegnen. Auch um das Arbeitsverhältnis und die selbständige Arbeit zu klären und den Schutz der Beschäftigten zu erweitern.

Mexiko. Die tiefgreifenden Veränderungen, die sich derzeit in der Arbeitswelt vollziehen, haben neue Gegebenheiten entstehen lassen, die den traditionellen Parametern des Arbeitsverhältnisses nicht immer angepaßt sind. Diese haben die Flexibilität des Arbeitsmarktes erhöht, haben aber auch dazu beigetragen, die Situation einer zunehmenden Zahl von Beschäftigten zu verschleiern, die aus dem mit dem Arbeitsverhältnis normalerweise verbunden Schutzrahmen herausfallen.

Republik Moldau. Weil die Regulierung der Arbeitsverhältnisse manchmal nicht der Realität der Arbeitsbeziehungen entspricht und bestimmte Situationen außerhalb der gesetzlichen Regelung liegen.

Mosambik. Damit die Regierungen wissen, daß alle zwischen den Beschäftigten und den Arbeitgebern begründeten Beziehungen in die innerstaatliche Gesetzgebung einbezogen werden müssen.

Panama. Diese Urkunde könnte als Instrument der Information und der Harmonisierung der innerstaatlichen Arbeitsnormen dienen.

Peru. Um der in den letzten Jahren beobachteten Tendenz entgegenzuwirken, Dienstleistungen aus dem Anwendungsbereich der Arbeitsgesetzgebung auszunehmen und auf neue vertragliche Regelungen, durch die die Unsicherheit der Beschäftigung verstärkt und in krasser Weise gegen die Gesetzgebung verstoßen wird, sowie auf neue Formen zivil- oder handelsrechtlicher Verträge zurückzugreifen.

Philippinen. Weil das Arbeitsverhältnis in zahlreichen Ländern, darunter die Philippinen, nach wie vor der vorherrschende rechtliche Rahmen im Bereich der Arbeit ist.

Polen. Solidarnosc: Es ist erforderlich, den Schutz des Beschäftigten als „verwundbares“ Element des Arbeitsverhältnisses zu verbessern, da die derzeitigen Regelungen diesbezüglich nicht ausreichen.

Portugal. Um das Ziel der menschenwürdigen Arbeit zu erreichen, sollte allen Beschäftigten unabhängig von ihrem Status der Schutz zugute kommen, auf den sie im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses Anspruch haben.

UGT: Die Annahme einer internationalen Urkunde über dieses häufig so umstrittene Thema ist dringend geboten.

Schweden. TCO, LO: Dies ist für die Arbeitnehmer und Beschäftigten der Welt wichtig.

Schweiz. Eine neue Urkunde erscheint nicht unbedingt erforderlich, vorzuziehen wäre eine Richtlinienammlung, an der sich die Staaten, die mit speziellen Problemen in diesem Bereich konfrontiert sind, orientieren könnten. In den vorausgehenden Diskussionen hat sich jedoch eine große Mehrheit für eine Urkunde ausgesprochen, und die Internationale Arbeitskonferenz ist im Jahr 2003 auf ihre 91. Tagung auf demokratische Weise zu einem Konsens gelangt, dem sich die Schweiz nach langem Zögern angeschlossen hat.

Slowenien. ZDS: In Anbetracht der Vielfalt der innerstaatlichen Gesetzgebungen ist eine gemeinsame rechtliche Grundlage unerlässlich.

Spanien. CCOO: Um das rechtliche Vakuum zu füllen, das in manchen Ländern hinsichtlich der Definition des Arbeitsverhältnisses besteht.

Sri Lanka. Aufgrund der Probleme, mit denen die Arbeitsverwaltung derzeit bei den Arbeitsverhältnissen konfrontiert ist.

EFC: Diese Frage sollte unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Länder behandelt werden.

LJEWU: Die Annahme einer Urkunde ist wünschenswert, zumindest im Hinblick auf die Festlegung der Grundelemente im Bereich des Arbeitsverhältnisses, dessen Bedeutung oder Auslegung von Land zu Land verschieden ist.

Südafrika. Unter Berücksichtigung der von Südafrika verfolgten integrierten Ansätze bei der Arbeit, die die Gewerkschaftsbewegung, die Unternehmen, die Regierung und die Zivilgesellschaft in den sozialen Dialog einbeziehen, um einen Konsens über die Maßnahmen und ihre Umsetzung herbeizuführen.

Trinidad und Tobago. Um die Probleme aufgrund der Unklarheit zu beseitigen, die zur Zeit im Bereich der Bestimmung des Arbeitsverhältnisses herrscht.

ECA: Es sollte eine Urkunde über das Arbeitsverhältnis ausgearbeitet werden; sie sollte Förderungscharakter haben und eher zu Ausbildungsmaßnahmen anregen, als den Staaten Verpflichtungen aufzuerlegen.

Tunesien. Weil es keine internationale Urkunde gibt, die verschleierte oder unklare Arbeitsverhältnisse behandelt. Diese Urkunde sollte eine Richtschnur und eine internationale Stütze sein, um den Mitgliedstaaten bei der Entwicklung ihrer einschlägigen Gesetzgebung zu helfen.

Ukraine. FRU: Aufgrund der Globalisierung der Wirtschaft ist es erforderlich, eine Strategie zur Regelung der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu erarbeiten, wo neue Beziehungen, einschließlich der Arbeitsverhältnisse, in Erscheinung treten, die durch die innerstaatliche Gesetzgebung nicht geregelt werden.

FPU: Um die Rechte der den Gewerkschaften angeschlossenen Arbeitnehmer bei der Arbeit zu schützen.

Vereinigte Arabische Emirate. Eine solche internationale Urkunde würde den Staaten dabei helfen, Rechtsvorschriften über das Arbeitsverhältnis zu erlassen.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Australien. Die Regierung fürchtet, daß eine solche Urkunde die geschäftlichen Beziehungen, den wirtschaftlichen Fortschritt und die Volkswirtschaften beeinträchtigen würde und hinsichtlich der Beschäftigungsmöglichkeiten kontraproduktiv wäre. Sie prüft zur Zeit diese Fragen im Rahmen der Ausarbeitung von Gesetzestexten zum Schutz der selbständig Erwerbstätigen und der Arbeitnehmer sowie im Kontext eines allgemeineren Vorhabens zur Reform des australischen Systems der Arbeitsbeziehungen, um sicherzustellen, daß handelsrechtliche Beziehungen nicht einer restriktiven Regelung unterworfen werden, die für das Arbeitsverhältnis gilt.

Bangladesch. BEA: Im Rahmen der Globalisierung ist dies nicht der richtige Zeitpunkt für die Annahme einer internationalen Urkunde über das „Arbeitsverhältnis“. Im Mittelpunkt aller Anstrengungen sollten Mittel stehen, um die Beschäftigungsgerechtigkeit zu fördern, daher wäre eine normative Definition im Hinblick auf eine internationale Norm in Anbetracht der wirtschaftlichen, sozialen, politischen und Bildungsunterschiede und der Vielfalt der Beschäftigungsmerkmale je nach den Ländern, insbesondere den Entwicklungsländern, unzweckmäßig. Das Ungleichgewicht zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, die hohe Zuwachsrate der Erwerbsbevölkerung im Vergleich zum Nettobeschäftigungszuwachs, die derzeitige Änderung der Entwicklungsstrategie zur Beschleunigung des Industrialisierungsprozesses, die notwendig ist, um bessere Beschäftigungsmöglichkeiten gemäß jeder Vereinbarung zu schaffen, sind einige der Aspekte, die behandelt werden müssen, und zwar nicht unter Verfolgung eines legalistischen Ansatzes, sondern aufgrund einer Haltung, die Investitionen und Wachstum fördert, um die Armut zu bekämpfen und gleichzeitig nach und nach bessere Beschäftigungsmöglichkeiten zu gewährleisten.

Brasilien. CNI: Diese Frage sollte nicht durch eine internationale Arbeitsnorm behandelt werden. Eine Empfehlung könnte jedoch angenommen werden, sofern sie sich auf eine konkrete Frage konzentriert und den Mitgliedstaaten Orientierungen vorschlägt, ohne eine allgemeingültige Definition des Inhalts des Arbeitsverhältnisses zu geben. Sie sollte ausreichend flexibel sein, um der Vielfalt der Traditionen im Bereich der Wirtschafts-, Sozial-, Rechts- und Arbeitsbeziehungen Rechnung zu tragen.

Dänemark. DA: Diese Frage sollte nicht Gegenstand einer Urkunde sein. Wir sind jedoch bereit, eine Empfehlung auf den von der Konferenz im Jahr 2003 beschlossenen Grundlagen ins Auge zu fassen/zu prüfen. Die Urkunde sollte nicht auf eine Definition des Inhalts des Arbeitsverhältnisses abzielen. In Anbetracht der Art und Weise, wie die Frage in dem Fragebogen präsentiert wird, ist im großen und ganzen eine Rückkehr zu den Debatten von 1997-98 zu befürchten.

Finnland. EK: Die Richtlinien der Europäischen Union im Bereich der Arbeitsgesetzgebung überlassen die Definition des Begriffs des Arbeitsverhältnisses den Mitgliedstaaten der Europäischen Union.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: MEDEF (Frankreich), VSI (Island), ANDI (Kolumbien), ALE (Lesotho), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CIP (Portugal), SN (Schweden), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern): Diese Frage sollte nicht Gegenstand einer internationalen Norm sein. Doch könnte, wie von der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2003 beschlossen, eine Empfehlung über das verschleierte Arbeitsverhältnis ins Auge gefaßt werden unter der Voraussetzung, daß das Schwergewicht auf diese spezifische Frage und auf die Notwendigkeit von Mechanismen gelegt wird, die Personen in

einem Arbeitsverhältnis den Zugang zu dem Schutz gewährleisten, auf den sie auf innerstaatlicher Ebene Anspruch haben. Die Urkunde sollte den Mitgliedstaaten Orientierungen vorschlagen, ohne eine allgemeingültige Definition des Inhalts des Arbeitsverhältnisses zu geben. Sie sollte ausreichen flexibel sein, um der Vielfalt der Traditionen im Bereich der Wirtschafts-, Sozial-, Rechts- und Arbeitsbeziehungen Rechnung zu tragen. Vor allem sollte die Urkunde nicht in echte handelsrechtliche und unabhängige vertragliche Beziehungen eingreifen.

Guatemala. CACIF: Der Bericht zeigt, wie groß die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Ausarbeitung einer universellen Norm in diesem Bereich sind, und wie die Mitgliedstaaten im Bereich der Gesetzgebung und der Rechtsprechung entsprechend den unterschiedlichen Gegebenheiten sehr positiv darauf reagieren.

Indien. In Indien gibt es kein Gesetz über das Arbeitsverhältnis. Wir müssen das Phänomen im Auge behalten. Der globale Umwandlungsprozeß der Art der Arbeit, der die Kosten reduziert und die Produktivität steigert, hat auch eine Erhöhung des Einkommens pro Kopf der Bevölkerung und eine bessere Verteilung des Einkommens ermöglicht.

Irak. Wir brauchen keine neuen Instrumente und Empfehlungen. Es kommt vielmehr darauf an, daß der Staat seine früheren Verpflichtungen, das für eine echte Sozialpartnerschaft erforderliche Klima zu schaffen und die einschlägige Beschlußfassung nicht an sich zu reißen, einhält.

Kanada. CEC: Diese Frage sollte nicht durch eine internationale Norm behandelt werden. Die Herausforderungen, auf die die Beschäftigten innerhalb oder außerhalb der Arbeitsverhältnisse stoßen, können wegen der großen Vielfalt der Gegebenheiten und Antworten in der Praxis nicht wirksam oder maßgeblich durch internationale Normen über das „Arbeitsverhältnis“ behandelt werden; die Unterschiede sind auf die Besonderheiten der Systeme der kulturellen, wirtschaftlichen, sozialen und Arbeitsbeziehungen zurückzuführen. Eine genormte Antwort wäre auch wegen der unterschiedlichen Art und Weise, wie das Arbeitsverhältnis von Land zu Land und innerhalb der Länder behandelt wird, und wegen der Vielfalt der möglichen Lösungen und der Vielfalt der Bedürfnisse der einzelnen Beschäftigten nicht angebracht. Es wäre besser, die Frage auf innerstaatlicher Ebene zu regeln.

Kolumbien. Der Begriff ist in diesem Stadium noch nicht ausreichend präzisiert worden, um eine internationale Urkunde ins Auge fassen zu können. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses nimmt Bezug auf Begriffe wie die Vertragsarbeit, die mehreren Ländern bedeutende rechtliche Probleme verursacht. Es handelt sich um sehr verschwommene Begriffe.

Österreich. VÖI: Uns erscheinen tiefergehende rechtsvergleichende Studien, Aktivitäten zum Erfahrungsaustausch mit entsprechenden Dokumentationen sowie Best Practice-Sammlungen und dergleichen als geeignetere Instrumente zur Optimierung des Rechtsrahmens für Arbeits- und Dienstleistungen. Es sollte keinesfalls versucht werden, erwünschte Flexibilitäten am Arbeitsmarkt oder bewährte Rechtstraditionen durch Einheitslösungen einzuengen oder zu zerstören.

Polen. Eine solche Urkunde wäre wirkungslos, denn es bestünde die Gefahr, daß der Gesetzgeber die Vertragsfreiheit der Parteien erheblich verletzen und den Bereich der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden einengen würde. In Anbetracht unserer verneinenden Antwort sind die übrigen Fragen nicht beantwortet worden.

Schweiz. SAV: Die Frage des Arbeitsverhältnisses eignet sich nicht für eine internationale Arbeitsnorm, wie das Scheitern der Diskussionen über das Thema der Vertragsarbeit auf der

Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 1998 gezeigt hat. In der Schweiz stellt die Frage der Definition des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Bestehens und der Anwendung des Obligationenrechts kein Problem dar. Eine internationale Urkunde bringt daher in der Schweiz nichts. Das Arbeitsverhältnis kann nicht allgemeingültig definiert werden und ist von Land zu Land und Region zu Region verschieden. Tragfähige Lösungen können in diesem Bereich nur auf innerstaatlicher Ebene gefunden werden.

Südafrika. BUSA: Eine internationale Urkunde ist kein geeigneter Mechanismus für die Behandlung dieser Frage. Man muß nämlich den großen Unterschieden zwischen den Ländern wegen nationaler Faktoren im Bereich der Modalitäten der Regelung des Arbeitsverhältnisses und der Schwerpunkte dieser Regelung und auch der engen Beziehung Rechnung tragen, die zwischen der Arbeitsgesetzgebung und anderen Gesetzgebungen oder den Kollektivverhandlungen besteht. Außerdem würde eine Empfehlung die Möglichkeit beeinträchtigen, verschiedene Arten von Beschäftigung auszuüben und mehrere Arbeitsverhältnisse einzugehen. Flexibilität und individuelle Selbständigkeit sind wesentliche Voraussetzungen in der modernen Arbeitswelt, denn die Unternehmen müssen immer wettbewerbsfähiger sein, um in einer globalisierten Wirtschaft zu überleben, und die Beschäftigten wollen als Menschen behandelt werden, denen es freisteht, das Arbeitsverhältnis einzugehen, das ihren Interessen am besten dient. Eine Empfehlung, durch die diese Freiheiten eingeschränkt werden, muß daher mit großer Vorsicht betrachtet werden. Diese Frage sollte durch innerstaatliche Gesetze und Gepflogenheiten geregelt werden, und die IAO sollte jedem Mitgliedstaat, der einen entsprechenden Wunsch äußert und solche Maßnahmen festlegen will, Rat, Informationen und Anleitungen an die Hand geben.

Vereinigte Staaten. USCIB: Der Bericht geht über den Rahmen der Diskussion hinaus, deren Grenzen auf der Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2003 festgelegt worden waren, nämlich in Absatz 25 der Schlußfolgerungen über das Arbeitsverhältnis, wo es heißt: „Die Frage der dreiseitigen Arbeitsverhältnisse wurde nicht gelöst“. Eine Empfehlung in der Form, wie sie in dem Bericht und dem Fragebogen befürwortet wird, darf nicht angenommen werden. Aufgrund der Ausweitung des Umfangs des Themas auf die dreiseitigen Arbeitsverhältnisse muß die Notwendigkeit einer einschlägigen Empfehlung erneut geprüft werden. Am besten wäre die Festlegung einer Reihe von einfachen Grundsätzen in Form einer Empfehlung unter Berücksichtigung bestimmter in Absatz 25 angegebener Elemente. Durch die Ausweitung der Definition des Arbeitnehmers mit Hilfe dieser Empfehlung soll anscheinend versucht werden, die nichttraditionellen Arbeitsverhältnisse zu reglementieren und die Verpflichtungen, die mit dem Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis verbunden sind, Unternehmen aufzuerlegen, die keine effektive Kontrolle über die ins Auge gefaßten Personen ausüben. Jeder Versuch einer Vereinheitlichung der verschiedenen Arbeitsverhältnisse wäre zu präskriptiv.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Costa Rica. UCCAEP: Es ist nicht erforderlich, eine andere Urkunde als eine Empfehlung auszuarbeiten; diese muß ausreichend ausgewogen sein, damit sie, ohne die Rechte der Beschäftigten zu beeinträchtigen, nicht zu einer Zwangsjacke für die Arbeitgeber wird.

Kanada. Dieser Frage kommt weltweit auf den Arbeitsmärkten große Bedeutung zu, wo eine zunehmende Zahl von Beschäftigten eine „atypische Tätigkeit“ ausübt, die sich auf den ersten Blick nicht in das Schema Arbeitgeber-Arbeitnehmer einordnen lassen könnte. Die Regierung Kanadas ist nicht von der Notwendigkeit überzeugt, eine Urkunde über das Arbeitsverhältnis anzunehmen. Vorzuziehen wäre eine Richtlinienammlung oder ein Aktionsplan. Sollte es jedoch zu einem Konsens zugunsten der Annahme einer Urkunde über das Arbeitsverhältnis kommen, sollte diese genau die Vereinbarung umsetzen, die nach den ausgiebigen Debatten im

Jahr 2003 und aufgrund des Kompromisses über den Anwendungsbereich des Arbeitsverhältnisses, der in Absatz 25 der Schlußfolgerungen enthalten ist, erzielt worden ist.

Spanien. Eine Stellungnahme ist wegen der vorausgegangenen Debatten in der IAO über diese Frage schwierig. Die Präambel enthält zum Teil widersprüchliche Aussagen, die keine geeignete Grundlage für die Analyse des Arbeitsverhältnisses in atypischen Situationen wegen der Modalitäten und Besonderheiten mehrerer Elemente, die das klassische oder typische Arbeitsverhältnis definieren, darstellen.

Fr. 2 *Wenn ja, sollte die Urkunde die Form einer Empfehlung erhalten?*

Bejahend

Regierungen: 67. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Dominica, El Salvador, Fidschi, Finnland, Frankreich, Guatemala, Honduras, Indonesien, Island, Italien, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); ACIB, CCIB (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); SY (Finnland); CACIF (Guatemala); IBEC (Irland); VSI (Island); GICAM (Kamerun); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama); CCP, CIP (Portugal); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); BSSF (Bangladesch); CITUB (Bulgarien); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT (Frankreich); COSYGA (Gabun); BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); FNV (Niederlande); UGT (Portugal); LO, TCO (Schweden); SGB (Schweiz); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 6. Eritrea, Griechenland, Indien, Irak, Japan, Polen.

Arbeitgeberverbände: BIA (Bulgarien); CACIF (Guatemala); NK (Japan); CEC (Kanada); HSH, NHO (Norwegen); VÖI (Österreich); BUSA (Südafrika); USCIB (Vereinigte Staaten); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ACTU (Australien); BWU (Barbados); CITU (Indien); GEFONT (Nepal); Solidarnosc (Polen); CGTP (Portugal); PTUF (Rumänien); ZSSS (Slowenien); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik).

Sonstige

Regierungen: 2. Australien, Spanien.

Arbeitgeberverbände: JEF (Jamaika); SAV (Schweiz); CBI (Vereinigtes Königreich).

Arbeitnehmerverband: CGT-FO (Frankreich).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Die Staaten können sich bei der Entwicklung ihrer Gesetzgebung und ihrer wirtschaftspolitischen Maßnahmen von der Empfehlung leiten lassen. Die neue Urkunde wird den jüngsten wirtschaftlichen Veränderungen Rechnung tragen, die von Land zu Land je nach den sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten unterschiedlich sind.

ETUF: Aus Gründen der Flexibilität wird die Urkunde unterschiedliche Formen von Arbeitsverhältnissen behandeln, von denen manche neu, verschleiert, unklar, verdeckt oder informell sind, es wird jedoch schwierig sein, den Anwendungsbereich und die Definition festzulegen. Die vorgeschlagene Empfehlung wird den schwierigen Ausgleich zwischen der Gewährleistung des Schutzes der Beschäftigten und der Sicherstellung von Flexibilität im Arbeitsmarkt bewerkstelligen müssen.

Benin. Sie ist flexibler, und die Staaten könnten sich daran orientieren, um ihre einschlägige Praxis und Gesetzgebung zu verbessern.

China. Um den Mitgliedstaaten bei der Ausarbeitung ihrer innerstaatlichen Gesetzgebung über das Arbeitsverhältnis konstruktive Anleitungen zu liefern.

Costa Rica. Eine Empfehlung würde es eher erleichtern, zu einer fortschreitenden Angleichung der sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten aller Länder zu gelangen.

Côte d'Ivoire. CGECI: Aufgrund ihrer Flexibilität, da jeder Staat sie an den innerstaatlichen Kontext anpassen würde.

Dänemark. Eine neue Urkunde der IAO sollte in der Lage sein, die innerstaatlichen Unterschiede zwischen den Wirtschaftssystemen und Wirtschaftssektoren der Länder zu berücksichtigen.

LO: Ein Übereinkommen wäre jedoch vorzuziehen.

Deutschland. Nur eine Empfehlung kann den Mitgliedstaaten den flexiblen Rahmen geben, an dem sie sich orientieren können.

El Salvador. Weil dies eine bessere Durchführung der einschlägigen innerstaatlichen Vorschriften erleichtern würde.

Fidschi. Eine Empfehlung würde die Grundlage und die Orientierungen liefern, die es den Mitgliedstaaten gestatten, innerstaatliche Politiken zu formulieren oder einen rechtlichen Rahmen zur Änderung ihrer Gesetzgebung festzulegen.

Finnland. Es wäre unmöglich, eine zwingende Urkunde anzunehmen, weil der Begriff des Arbeitsverhältnisses von Land zu Land verschieden ist und weil die Arbeitsgesetzgebung auch die innerstaatlichen Bedürfnisse berücksichtigen muß (wie den Status der von Maßnahmen zugunsten des Arbeitsmarkts betroffenen Personen).

SAK, STTK, AKAVA, SY, VTML: Es bedarf zumindest einer Empfehlung.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), BSSF (Bangladesch), CITUB (Bulgarien), CFDT (Frankreich), CLC (Kanada), CLTM (Mauretanien), CONSAWU, COSATU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Obgleich die Behandlung der Frage durch ein Übereinkommen ins Auge gefaßt werden kann, befürworten wir die Annahme einer signifikanten Empfehlung im Rahmen der Beratungen im Jahr 2006.

Guatemala. Die Empfehlung würde es jedem Mitgliedstaat überlassen, die für ihre Durchführung erforderlichen Reformen anzunehmen, wie die Kontrollvorkehrungen und die seiner sozioökonomischen Lage angepaßten Politiken.

CACIF: Um unsere Auffassungen umzusetzen und den von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 91. Tagung im Jahr 2003 gefaßten Beschluß einzuhalten, könnte eine Empfehlung ins Auge gefaßt werden, unter der Voraussetzung, daß sie ausschließlich die verschleierte Arbeitsverhältnisse behandelt.

Honduras. Wegen der gebotenen Flexibilität dieser Urkunde, um den innerstaatlichen Unterschieden Rechnung zu tragen und die Probleme der Gleichstellung von Mann und Frau in den Mitgliedstaaten anzugehen.

Indonesien. Dies wäre flexibler und jedem Land eher angepaßt.

Italien. CGIL: Eine weitere Möglichkeit wäre die Annahme eines Übereinkommens, das den Debatten über diese Fragen weitgehend Rechnung trägt.

Japan. JTUC-RENGO: Die Rechtssysteme und die Beschäftigungspraktiken sind zwar von Land zu Land verschieden, die verschleierte Beschäftigung ist jedoch ein allen gemeinsames Problem. Eine einzige Norm, wie eine Empfehlung, ist erforderlich.

Kanada. Wenn Einvernehmen über die Annahme einer Urkunde gemäß Absatz 25 der Schlußfolgerungen der allgemeinen Aussprache im Jahr 2003 besteht, dann wäre eine Empfehlung eine geeignete internationale Antwort.

Katar. Zunächst eine Empfehlung, ein Übereinkommen könnte später ausgearbeitet werden.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Es muß dringend eine Urkunde angenommen werden, vorzugsweise ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung, denn die raschen Veränderungen der Arbeitsverhältnisse haben in allen Ländern neue Arbeitsformen entstehen lassen, die die Wirksamkeit der bestehenden internationalen Normen über die traditionellen Arbeitsverhältnisse, die vorher vorherrschend waren, beeinträchtigen und eine große Zahl von Beschäftigten aus dem Schutzbereich der Gesetzgebung ausgrenzen. Falls die Annahme eines Übereinkommens nicht möglich ist, könnte eine Empfehlung den Mitgliedstaaten konstruktive Anleitungen an die Hand geben, um ihnen bei der Ausarbeitung einer Gesetzgebung und von Gesamtarbeitsverträgen behilflich zu sein.

Kroatien. Die Empfehlung sollte die Frage des Arbeitsverhältnisses in den Mittelpunkt stellen und der Vielfalt der Traditionen im Bereich der Wirtschafts-, Sozial-, Rechts- und

Arbeitsbeziehungen Rechnung tragen. Sie sollte den Mitgliedstaaten Orientierungen vorschlagen, ohne eine universelle Definition des Inhalts des Arbeitsverhältnisses zu geben.

Libanon. Die Empfehlung muß flexibel sein, damit sie nicht zwingende Normen in bezug auf das Arbeitsverhältnis, sondern dessen allgemeine Rahmenbedingungen festlegt.

Litauen. LDF: Eine Empfehlung wäre die akzeptabelste und praktischste Lösung.

Marokko. Die Empfehlung sollte die Entwicklungen im Bereich des Arbeitsverhältnisses berücksichtigen.

Mauritius. Die Empfehlung würde die Annahme internationaler Normen über die Frage erleichtern und den Mitgliedstaaten Orientierungen liefern, um die Arbeitsverhältnisse unter neuen Gesichtspunkten unter Berücksichtigung der Vielfalt der innerstaatlichen Rechtsvorschriften neu zu definieren, um menschenwürdige Arbeit zu fördern. Eine Empfehlung dürfte auch in Anbetracht der unterschiedlichen Auffassungen über die Notwendigkeit einer Harmonisierung der Arbeitsnormen über den Anwendungsbereich des Arbeitsverhältnisses die geeignetste Urkunde sein. Eine Empfehlung könnte zu einer Neudefinition des Arbeitsverhältnisses im Kontext der Globalisierung und der Änderung der Organisationsformen der Arbeit anregen.

Mexiko. Eine Empfehlung, in deren Mittelpunkt die Frage der verschleierte Arbeitsverhältnisse und die Notwendigkeit steht, über Mechanismen zu verfügen, die Personen in einem Arbeitsverhältnis Zugang zu dem Schutz gewährleisten, auf den sie auf innerstaatlicher Ebene Anspruch haben. Sie sollte den sozialen Dialog als Mittel zur Lösung der Probleme auf innerstaatlicher Ebene fördern und die jüngsten Entwicklungen im Bereich der Arbeitsverhältnisse berücksichtigen.

Republik Moldau. Eine Empfehlung ist ein Förderungsinstrument, das die Mitgliedstaaten dazu anregt, die auf das Erreichen eines gemeinsamen Ziels ausgerichtete innerstaatliche Politik auszuarbeiten und fortschreitend anzuwenden, wobei die innerstaatlichen Besonderheiten berücksichtigt werden.

Niederlande. Entsprechend dem von der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2003 befürworteten Ansatz. Doch müßte auch die Möglichkeit ins Auge gefaßt werden, dieser Urkunde die Form eines Übereinkommens zu geben.

FNV: Schließt sich der Auffassung der Regierung an. Ein Übereinkommen kann programmatische oder Förderungsnormen in Verbindung mit einer Aufzählung beispielhafter Optionen hinsichtlich der Maßnahmen enthalten, die die Mitgliedstaaten ins Auge fassen können. Gemäß Artikel 19 der Verfassung der IAO ist der Unterschied zwischen einem (programmatischen) Übereinkommen und einer Empfehlung begrenzt, da die Mitgliedstaaten die gleichen Berichterstattungspflichten haben.

Österreich. Damit die Länder angehalten werden, allen, die in Wirklichkeit Arbeitnehmer sind, auch den mit einem Arbeitsverhältnis verbundenen Schutz zukommen zu lassen, wird eine Empfehlung als Orientierungshilfe für sinnvoll erachtet.

Panama. Wichtig ist, daß die Urkunde in vollem Umfang eingehalten wird.

Peru. Weil die Problematik, die mit dem Arbeitsverhältnis und der Bestimmung des Anwendungsbereichs des Regelungsrahmens der Arbeit verbunden ist, allen Mitgliedstaaten gemeinsam ist.

Philippinen. In Anbetracht der Vielfalt der Arbeitsverhältnisse in der Welt sollte die Urkunde die Form einer Empfehlung erhalten.

Portugal. Dies war die einstimmige Schlußfolgerung des Ausschusses für das Arbeitsverhältnis auf der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2003.

CCP: Im Mittelpunkt dieser Empfehlung sollte die Frage der verschleierte Arbeitsverhältnisse und die Notwendigkeit stehen, über Mechanismen zu verfügen, die Personen in einem Arbeitsverhältnis Zugang zu dem Schutz gewährleisten, auf den sie auf innerstaatlicher Ebene Anspruch haben. Sie sollte den Mitgliedstaaten Orientierungshilfe bieten, ohne eine allgemeingültige oder genaue Definition des Inhalts des Arbeitsverhältnisses zu geben.

Schweden. LO, TCO: Ein Übereinkommen oder eine Empfehlung.

Schweiz. Unter Berücksichtigung der Schlußfolgerungen der allgemeinen Aussprache im Jahr 2003 und des der IAO erteilten Mandats kann nur eine Empfehlung die erforderliche Flexibilität bieten und gleichzeitig die von der Konferenz gewünschten Anreize vorsehen, wenngleich die Regierung der Schweiz eine Sammlung vorbildlicher Praktiken vorgezogen hätte.

SGB: Obgleich die Fragen durch eine Empfehlung behandelt werden können, befürworten wir die Annahme einer bedeutenden Empfehlung nach den Beratungen der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2006.

Slowakei. Dies ist in Anbetracht der unterschiedlichen Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten die geeignetste Lösung.

Slowenien. Regierung, ZDS, ZDODS: Angesichts der Vielfalt der Definitionen wäre eine Empfehlung eine gute Sache.

Sri Lanka. EFC, CWC: Eine Empfehlung würde den Parteien die erforderliche Orientierungshilfe liefern.

LJEWU: Die Urkunde sollte nicht die Form eines Übereinkommens erhalten, das nach der Ratifizierung verbindlich ist. Eine Empfehlung sieht Orientierungen vor, die je nach Bedarf flexibel angewendet werden können.

NWC: In Anbetracht der unterschiedlichen Probleme, auf die die Länder im Bereich der Wirtschafts-, Sozial-, Rechts- und Arbeitsbeziehungen stoßen, ziehen wir eine Empfehlung über die verschleierte Arbeitsverhältnisse vor.

Südafrika. Um die Arbeitsverhältnisse zu klären und sie an die neuen Tendenzen und Merkmale des Arbeitsmarkts anzupassen.

Trinidad und Tobago. Wegen der Komplexität der Fragen ist eine Empfehlung derzeit vorzuziehen.

ECA: Empfehlungen sind nicht zwingend und somit das ideale Instrument, um den Ländern Orientierungen zu den Fragen an die Hand zu geben, die Gegenstand eines Übereinkommens sein sollen, über die aber kein Konsens erzielt werden konnte.

Tschechische Republik. KZPS: Eine Empfehlung in dem Sinne, daß die innerstaatliche Gesetzgebung gehalten ist, das Arbeitsverhältnis zu regeln.

Tunesien. Um die Frage der verschleierte oder unklaren Arbeitsverhältnisse zu behandeln, mit Orientierungshilfen für die Mitgliedstaaten, ohne jedoch eine allgemeingültige Definition des Inhalts des Arbeitsverhältnisses zu geben. Die Empfehlung sollte ausreichend flexibel sein, um der Vielfalt der Traditionen im Bereich der Arbeitsbeziehungen Rechnung zu tragen.

Ukraine. FRU: Es muß jedem Land überlassen bleiben, selbst einen Weg zur Regelung der Arbeitsverhältnisse unter Berücksichtigung seiner besonderen Gegebenheiten zu wählen.

FPU: Diese Form würde die Möglichkeit geben, die Rechtssysteme zum Schutz der Beschäftigten besser einzusetzen.

Vereinigte Arabische Emirate. Da eine Empfehlung die allgemeinen Grundsätze festlegt, von denen sich die Staaten bei der gesetzlichen Regelung des Arbeitsverhältnisses leiten lassen.

Vereinigte Staaten. AFL-CIO: Ein Übereinkommen würde eine strengere Regelung der Frage gestatten, dennoch wird einer Empfehlung der Vorzug gegeben.

Vereinigtes Königreich. TUC: Spricht sich für die Annahme eines Übereinkommens in Verbindung mit einer einschlägigen Empfehlung im Jahr 2006 aus.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Australien. ACTU: Die Urkunde sollte die Form eines Übereinkommens erhalten, man müßte jedoch auch die Annahme einer ergänzenden Empfehlung ins Auge fassen.

Barbados. BWU: Eine Empfehlung würde die für die Durchführung notwendigen Anhaltspunkte liefern und gleichzeitig eine gewisse Flexibilität bieten, die es jedem Mitgliedstaat gestatten würde, seinen innerstaatlichen Gesetzen und Politiken Rechnung zu tragen; was das Arbeitsverhältnis angeht, so wäre ein Übereinkommen jedoch geeigneter, damit eine feste und zwingende Politik festgelegt wird, um die in der neuen Weltwirtschaft festgestellten Mißbräuche bekämpfen zu können.

Eritrea. Da es in der Urkunde um die grundlegenden Rechte der Beschäftigten in den Arbeitsverhältnissen gehen wird, wäre ein Übereinkommen geeigneter und hätte mehr Gewicht.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ITU (Indien), Solidarnosc (Polen), CGTP (Portugal), ZSSS (Slowenien), CSTT (Togo), NATUC (Trinidad und Tobago), CMKOS (Tschechische Republik): Ein Übereinkommen wäre vorzuziehen.

Griechenland. Es müßten ein Übereinkommen und eine Empfehlung angenommen werden.

Indien. Verbreitung und Grenzen des neuen Arbeitsverhältnisses sollten ständig geprüft werden, statt mit Abhilfemaßnahmen auf der Grundlage einer unklaren Tendenz hinsichtlich dieses neuen Arbeitsverhältnisses Zwänge zu schaffen.

Japan. Da die Arbeitsformen von Land zu Land verschieden sind, ist eine einzige Norm wie eine Empfehlung kaum denkbar.

NK: Wenn eine Urkunde angenommen werden soll, muß diese ausreichend flexibel sein, damit die Staaten nicht daran gehindert werden, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Eine Empfehlung ist nicht die geeignete Form.

Kanada. CEC: Das Thema sollte nicht durch eine Urkunde behandelt werden, auch wenn es sich dabei um eine Empfehlung handelte. Da die Internationale Arbeitskonferenz im Jahr 2003 jedoch beschlossen hat, eine Empfehlung ins Auge zu fassen, ist der CEC bereit, konstruktiv zu dieser Prüfung beizutragen, unter der Voraussetzung, daß die Urkunde den Akzent ausschließlich auf die Frage der verschleierte Arbeitsverhältnisse und die Notwendigkeit legt, über Mechanismen zu verfügen, die Personen in einem Arbeitsverhältnis Zugang zu dem Schutz gewährleisten, auf den sie auf innerstaatlicher Ebene Anspruch haben. Die Empfehlung sollte den Mitgliedstaaten Orientierungen an die Hand geben, ohne eine universelle Definition des Inhalts des Arbeitsverhältnisses vorzusehen. Sie sollte ausreichend flexibel sein, um der Vielfalt der Tradi-

tionen im Bereich der wirtschaftlichen, sozialen, rechtlichen und Arbeitsbeziehungen Rechnung zu tragen. Diese Empfehlung sollte nicht in echte handelsrechtliche und unabhängige vertragliche Vereinbarungen eingreifen.

Südafrika. BUSA: Falls eine Urkunde angenommen werden soll, muß sie sehr behutsam ausgearbeitet werden, damit sie Kollektivverhandlungen in den Ländern nicht beeinträchtigt oder beschränkt.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Australien. Die Regierung ist gegen diese Urkunde, wenn sie jedoch angenommen werden soll, so sollte sie prägnant, aktuell, flexibel und nicht präskriptiv sein, um der Dynamik eines modernen Arbeitsmarkts Rechnung zu tragen und den Mitgliedstaaten Orientierungshilfe zu liefern, die ihnen bei der Ausarbeitung von Strategien, die ihren innerstaatlichen Besonderheiten angepaßt sind, helfen.

Frankreich. CGT-FO: Ein Übereinkommen, das Verpflichtungen schafft, wäre heutzutage sinnvoll. Zu berücksichtigen ist nämlich die Größenordnung des Problems der „informellen“ Arbeit in zahlreichen Ländern.

Jamaika. JEF: Nur wenn es um die Behandlung der Frage der verschleierte Beschäftigung geht, wie von den Arbeitgebern in ihrer Gesamtheit beschlossen.

Kolumbien. ANDI: Im Jahr 2003 hat die Konferenz die Prüfung einer etwaigen Empfehlung beschlossen, ein Beschluß, der die in der vorausgehenden Antwort dargelegten Auffassungen berücksichtigen muß.

Schweiz. SAV: Das ist verständlich, da die Konferenz 2003 die Auffassung vertreten hatte, eine Empfehlung, die sich insbesondere mit der Frage der verschleierten Arbeitsverhältnisse befasse, sei eine angemessene Reaktion in diesem Bereich, wenngleich auch eine einfache Erklärung gut möglich sein könnte.

Spanien. Eine Stellungnahme dazu, wie die Arbeiten der Konferenz konkretisiert werden sollen, ist schwierig. Die vorgesehene Urkunde, nur eine Empfehlung, sollte sehr flexibel sein und sich auf die Festlegung der großen Züge und der Grundsätze der Frage beschränken, ausgehend von den unterschiedlichen Gepflogenheiten in den Mitgliedstaaten, da es sehr schwierig ist, allgemeine für jedes Land gültige Richtlinien festzulegen.

II. Präambel

ALLGEMEINE BEMERKUNGEN ZUR PRÄAMBEL

Fr. 3

Sollte die Präambel der Urkunde:

(1) darauf hinweisen, daß es in Anbetracht anhaltender und umfassender Veränderungen im Arbeitsmarkt und in der Arbeitsorganisation manchmal schwierig ist festzustellen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, und zwar aus einem oder mehreren der folgenden Gründe:

- a) der rechtliche Rahmen ist unklar, die Gesetzgebung ist zu enggefaßt oder sonst wie unzulänglich;*
- b) das Arbeitsverhältnis ist unklar;*
- c) das Arbeitsverhältnis ist verschleiert?*

Deutschland. Entsprechend der Bemerkung zu Frage 1 sollte in der Präambel allgemein wie folgt formuliert werden: Die Frage, was ein Arbeitsverhältnis ist, stellt sich seit langem, hat aber durch die Änderungen im Arbeitsleben eine neue Bedeutung erhalten. Die Zahl der Arbeitnehmer, die aus dem Schutz bei der Arbeit herausfallen, nimmt ständig zu und ist begleitet von folgenden Rahmenbedingungen: Internationalisierung und Globalisierung der Arbeit, multinationale Konzerne, aber auch grenzüberschreitende Arbeit insbesondere im Transport- und Bau-sektor, ferner Zunahme von Informations- und Kommunikationstechniken, Arbeit mit Internet und E-Mail ohne nationale Grenzen. Neue flexible Arbeitsformen entstehen in vielen Ländern der Welt. Manche Länder stehen außerdem vor großen finanziellen und sozialen Problemen und hoher Arbeitslosigkeit. Im internationalen Wettbewerb kommt es deshalb zu schweren sozialen Folgen für den Schutz des Arbeitsrechts und Sozialrechts. Der fehlende Schutz bei der Arbeit ist ein weltweites Problem. Internationale Aktionen sind notwendig zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen und zur Erhaltung einer humanen Gesellschaft, in der die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen berücksichtigt werden. Es ist deshalb eine Klarstellung und Anpassung des Anwendungsbereichs des Arbeitsrechts erforderlich.

Japan. NK: Eine Auflistung der Vorschläge 1) und 2) als Ursachen für die Schwierigkeiten bei der Bestimmung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, ist nicht zweckmäßig. Insbesondere sollten die verschleierte Arbeitsverhältnisse und die Probleme im Zusammenhang mit dem rechtlichen Rahmen und dem Anwendungsbereich der Gesetzgebung nicht als Fragen behandelt werden, die der gleichen Kategorie zuzuordnen sind. Die Präambel sollte kurz auf die Probleme eingehen, die durch die verschleierte Arbeitsverhältnisse verursacht werden.

Kanada. Die Präambel ist in der vorgeschlagenen Form nicht allgemein genug gefaßt. Vermieden werden sollten Formulierungen oder ein Tenor mit Anklagecharakter oder der Unterstellung, daß böser Glaube die Ursache der verschiedenen Probleme im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ist. Der Text sollte angeben, daß der Beschäftigte, der in einem Arbeitsverhältnis steht, in vielen Ländern bestimmte Ansprüche hat, insbesondere im sozialen Bereich, daß die Entwicklungen im Arbeitsmarkt aber dazu führen, daß der Unterschied zwischen denen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und Anspruch auf den entsprechenden Schutz geltend machen können, und den übrigen mehr und mehr verschwindet. In der Präambel sollte nicht der Versuch unternommen werden, dieses Phänomen zu erklären, sondern es sollte lediglich darauf hingewiesen werden, daß die Mitglieder in jedem Fall den innerstaatlichen Gegebenheiten angepaßte Mechanismen schaffen sollten, um die Probleme zu regeln, die sich daraus ergeben können. In Anbetracht des Mandats der IAO und der allgemeinen Bedeutung der Erklärung der

IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit erscheint die Behandlung dieses Themas durch die Annahme einer Förderungsurkunde gerechtfertigt.

Kroatien und die folgenden Arbeitgeberverbänden teilen den nachstehenden Standpunkt: BEA (Bangladesch); CNI (Brasilien); CACIF (Guatemala); IBEC (Irland); VSI (Island); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); SAV (Schweiz); CEOE (Spanien); USCIB (Vereinigte Staaten); CEIF (Zypern): Die Präambel einer gegebenen Urkunde sollte klar und prägnant sein und sich auf die Behandlung der Probleme beschränken, die durch die Verschleierung eines Arbeitsverhältnisses durch Betrug verursacht werden. Wenn die Präambel andere Elemente als die zuvor aufgeführten enthalten soll, dann sollte dies nach Auffassung bestimmter dieser Verbände geschehen, um stärker die Notwendigkeit zu unterstreichen, rechtmäßige handelsrechtliche Beziehungen und sonstige legale Beziehungen zu respektieren. Zwei dieser Verbände sind der Auffassung, daß eine Präambel im jetzigen Stadium nicht erforderlich ist (Bangladesch, BEA) oder überflüssig wäre (Kanada, CEC).

Österreich. In der Präambel sollte darauf hingewiesen werden, daß es in Anbetracht der Veränderungen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitsorganisation schwierig sein kann, festzustellen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht. Da die Gründe hierfür in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich sein können, sollten solche bloß beispielhaft aufgezählt werden. So könnten als Gründe z.B. das Vorliegen verschleierter Arbeitsverhältnisse („Scheinselbständiger“), die mangelnde Möglichkeit der Rechtsdurchsetzung oder die mangelnde Anpassung der Rechtsvorschriften an die heutigen Gegebenheiten genannt werden.

Ungarn. Zweck einer Präambel ist es, die allgemeinen Grundsätze und das Ziel der Regelungen darzulegen, ohne im einzelnen auf die materiellen Bestimmungen einzugehen. Unseren vorausgehenden Antworten liegt diese Regel zugrunde.

Fr. 3 (1) a) *Sollte die Präambel der Urkunde:*

(1) darauf hinweisen, daß es in Anbetracht anhaltender und umfassender Veränderungen im Arbeitsmarkt und in der Arbeitsorganisation manchmal schwierig ist festzustellen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, und zwar aus einem oder mehreren der folgenden Gründe:

- a) *der rechtliche Rahmen ist unklar, die Gesetzgebung ist zu enggefaßt oder sonst wie unzulänglich;*

Bejahend

Regierungen: 55. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Benin, Brasilien, China, Costa Rica, Dänemark, Dominica, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Kamerun, Katar, Kiribati, Kuba, Lettland, Libanon, Mauritius, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Philippinen, Portugal, Rumänien, Schweden, Schweiz, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CEC (China); SY (Finnland); GICAM (Kamerun); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); EFC (Sri Lanka); ECA (Trinidad und Tobago); MGYOSZ (Ungarn).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO, TCO (Schweden); SGB (Schweiz); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSST (Togo); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 18. Australien, Belgien, Deutschland, El Salvador, Griechenland, Indien, Japan, Kanada, Kroatien, Kuwait, Litauen, Marokko, Mexiko, Peru, Saudi-Arabien, Serbien und Montenegro, Spanien, Vereinigtes Königreich.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); BCCI, BIA (Bulgarien); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); EK (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SAV (Schweiz); CEOE (Spanien); BUSA (Südafrika); KZPS, SPD (Tschechische Republik); ECOT (Thailand); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ZSSS (Slowenien); NATUC (Trinidad und Tobago).

Sonstige

Arbeitgeberverbände: UCCAEP (Costa Rica); FRU (Ukraine).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Mehrere Gesetzgebungen nehmen von ihrem Anwendungsbereich große Beschäftigtengruppen aus und sehen keine genauen Kontrollmaßnahmen hinsichtlich der verschiedenen Beschäftigungsformen vor.

Argentinien. In bestimmten Fällen sieht die Gesetzgebung keine neuen Arbeitsverhältnisformen vor.

CGT RA: In Argentinien sind die Normen klar und zielen auf den Schutz der Arbeitnehmer, was vielleicht anderswo nicht der Fall ist.

Barbados. BWU: In Anbetracht der Entwicklung des Arbeitsverhältnisses ist die innerstaatliche Gesetzgebung zu eng, ihr Geltungsbereich ist begrenzt, und sie ist unklar, denn sie ist nicht an die neuen Realitäten der Arbeitswelt angepaßt worden. Soweit es möglich ist, sollten die Beschäftigten durch einen rechtlichen Rahmen geschützt werden, der ihre Rechte in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der menschenwürdigen Arbeit eindeutig festlegt.

Benin. Die Arbeitsverhältnisse sind vielfältig und sind nicht immer eindeutig festgelegt.

China. Das Bestehen eines verschleierte oder unklaren Arbeitsverhältnisses wird hauptsächlich durch eine eingeschränkte Gesetzgebung und unklare einschlägige Vorschriften verursacht.

Eritrea. In zahlreichen Ländern ist der rechtliche Rahmen des Arbeitsverhältnisses unklar und unangemessen. Bestimmte Beschäftigte sind aus dem rechtlichen Rahmen ausgenommen.

Fidschi. Die Gesetzgebung sollte einfach und leicht verständlich sein unter Verzicht auf eine juristische Terminologie, deren eigentliche Bedeutung erst nach einer eingehenden Interpretation klar wird. Jeder Änderung sollte eine Prüfung der aktuellen Rechtsprechung und Praxis der Industrieländer und der Entwicklungswelt vorausgehen.

Finnland. In Anbetracht der Vielfalt der Gegebenheiten, die es zu berücksichtigen gilt, wäre es schwierig, konkret eine auf alle Fälle anwendbare Bestimmung auszuarbeiten.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BSSF (Bangladesch), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), CONSAWU (Südafrika): Außerdem sind durch die Praxis der Gerichte noch nicht alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses festgelegt worden.

Guatemala. Mit dieser Formulierung könnten die verschleierte Arbeitsverhältnisse und die Arbeitsverhältnisse im informellen Sektor berücksichtigt werden, die trotz allem Arbeitsverhältnisse sind, mit allen damit verbundenen Rechten und Pflichten. Die guatemaltekische Gesetzgebung ist in dieser Hinsicht ausreichend klar. Das Problem liegt in ihrer Durchführung.

Honduras. Um über klare Regeln zu verfügen, die den Staaten eine gerechte Regelung des Arbeitsmarkts erlauben.

Indien. BMS: Nach „unklar“ sollte „ungenau“ und nach „unzulänglich“ sollte „oder nicht existent“ eingefügt werden.

CITU: Der rechtliche Rahmen sollte präzisiert und erweitert werden, um alle direkten und indirekten Beschäftigten zu berücksichtigen (die im Besitz eines individuellen Arbeitsvertrags anscheinend handelsrechtlichen Charakters sind oder als Zulieferer beschäftigt werden).

Indonesien. Die Anwendung des rechtlichen Rahmens des Arbeitsverhältnisses und der Gesetzgebung wird bisweilen durch die Kultur und die Tradition beeinflusst.

Irak. Der Arbeitsvertrag muß Angaben über die Ausführung der Arbeit durch den Arbeitnehmer unter der Aufsicht und gemäß den Weisungen des Arbeitgebers sowie das dem Arbeitnehmer einvernehmlich gezahlte Entgelt enthalten.

Italien. CGIL: In vielen Fällen ist der Unterschied zwischen unselbständigen Tätigkeiten und selbständigen Tätigkeiten schwer zu bestimmen, da Selbständigkeit und Verantwortung häufig Merkmale der unselbständigen wie der selbständigen Arbeit sind.

Japan. JTUC-RENGO: Der Beschäftigungsvertrag, der dem bürgerlichen Recht unterliegt, und der Arbeitsvertrag, der dem Arbeitsrecht unterliegt, haben nahezu den gleichen Anwendungsbereich. Es ist daher erforderlich, Artikel 9 des Arbeitsrechts auszulegen, der den Arbeitnehmerbegriff definiert, um zu wissen, ob jemand Arbeitnehmer ist. Die Bezeichnung und die Art des Vertrags spielen bei dieser Auslegung keine Rolle, die sich auf die Modalitäten stützt, nach denen eine Person Arbeit für eine andere Person leistet. Artikel 9 ist jedoch weder klar noch konkret genug, und er enthält keine konkreten und genauen Kriterien, an denen sich diese Auslegung orientieren kann. Außerdem geht es bei den Prüfungen zur Feststellung, ob eine Person

rechtlich Arbeitnehmerstatus hat, vor allem um den Nachweis einer Kontrolle oder Aufsicht über die geleistete Arbeit, wodurch der Anwendungsbereich der Gesetzgebung eingeeengt wird.

Katar. In bestimmten Gesetzen ist der Begriff nicht eindeutig festgelegt. Deshalb ist es zweckmäßig, ihn zu bestimmen und den Anwendungsbereich des Arbeitsverhältnisses anzugeben.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses erfolgt in Korea auf der Grundlage des Labour Standard Act und des Bürgerlichen Gesetzbuchs, in bestimmten Bereichen ist die Frage rechtlich jedoch nicht klar, und obgleich die Behörden das Gegenteil behaupten, wird in der Praxis mehr auf die formellen Aspekte als auf die sachlichen Aspekte der Frage geachtet. Eine zu enge Auslegung der Gesetze hat zum Ausschluß von Beschäftigten geführt, die durch das Gesetz geschützt werden sollten.

Libanon. Der Anwendungsbereich mancher Gesetzgebungen ist eng und unklar in diesem Rahmen. Die vorgeschlagene Urkunde sollte der größtmöglichen Zahl von Beschäftigten einen Schutz gewährleisten, indem klare und flexible Rahmen hinsichtlich des Begriffs des Arbeitsverhältnisses in einem neuen und sich weiterentwickelnden Sinne festgelegt werden.

Litauen. LDF: Außerdem hat die Rechtsprechung der Gerichte noch nicht alle Aspekte der Arbeitsverhältnisse geklärt.

Mauritius. In zahlreichen Ländern beschränkt sich die Definition eines Arbeitsverhältnisses gewöhnlich auf die traditionelle Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung, die durch Abhängigkeit, Unterstellung und unmittelbare Kontrolle am Arbeitsplatz gekennzeichnet ist. Diese Definition berücksichtigt nicht die Entwicklungen in der Arbeitsorganisation, die dem Beschäftigten tendenziell mehr Selbständigkeit einräumen.

Mosambik. Die innerstaatliche Gesetzgebung gilt nicht für Hausarbeit, körperlich Behinderte, Beschäftigte im Bergbau, Beschäftigte in der Seeschifffahrt usw.

Nepal. GEFONT: Die Definition des Arbeitsverhältnisses sollte alle Arten von Arbeitsverhältnissen berücksichtigen, einschließlich derjenigen in der informellen Wirtschaft.

Panama. Wichtig ist, jedes Arbeitsverhältnis zu definieren.

Philippinen. Diese Frage wird in keinem einschlägigen Gesetz ausdrücklich behandelt, insbesondere was die Definition der elektronisch oder per Internet geschlossenen Arbeitsverhältnisse angeht.

Portugal. Die verstärkte Dynamik der Arbeitsbeziehungen kann für eine Rechtsnorm, die sie regeln soll, ein Problem darstellen.

UGT: Viele Fälle kommen einem Arbeitsverhältnis sehr nahe, was eine Abgrenzung erschweren kann.

Schweden. TCO, LO: Die Zahl der Beschäftigten, die weltweit keinen Schutz genießen, nimmt zu. Die Gesetzgebung ist diesbezüglich überfordert.

Schweiz. Die vorgeschlagene Formulierung ist jedoch zu vage und birgt das Risiko abweichender Interpretationen in sich. Vorschlag: Der gesetzliche Rahmen und der Anwendungsbereich sind nicht ausreichend klar.

Slowakei. Außerdem findet die Gesetzgebung keine Anwendung auf illegale Arbeit und illegale Beschäftigungen. In der Präambel sollte der Grundsatz erwähnt werden, daß „Arbeit

keine Ware ist“, aber festgestellt werden, daß „Arbeitskräfte (insbesondere) im Licht der Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitsmarkts eine Ware sind“.

Sri Lanka. LJEWU: Dieser mitten im Fluß befindliche Aspekt ist von großer Komplexität, was unterstrichen werden sollte.

Spanien. CCOO: In Spanien stellt die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses kein Problem dar, es ist jedoch manchmal schwierig zu ermitteln, wer der Empfänger der Dienstleistungen ist, insbesondere im Fall der „Verbundunternehmen“. Man muß die Ausweitung der dreiseitigen Beziehungen zur Kenntnis nehmen, neue Organisationsformen der Unternehmenswelt, die Auswirkungen haben auf die Arbeitsbeziehungen insgesamt und auf Aspekte wie Arbeitsbedingungen, Qualität der Beschäftigung, Stabilität und Sicherheit bei der Arbeit, Kollektivverhandlungen, Vertretung der Arbeitnehmer und die gewerkschaftliche Organisation.

Südafrika. Manche Mitgliedstaaten haben den Geltungsbereich ihrer Arbeitsgesetzgebung nicht an die neuen Formen des Arbeitsverhältnisses angepaßt; folglich sind manche Arbeitnehmer nicht geschützt.

Trinidad und Tobago. Weil der diesbezügliche Status mehrerer Beschäftigtenkategorien nicht klar ist.

ECA: In den meisten Ländern sind die Gesetzgebung und die innerstaatliche Politik, die das Arbeitsverhältnis regeln, gemessen an den raschen Veränderungen weltweit nicht flexibel genug. Erforderlich ist eine größere Flexibilität.

Tschechische Republik. CMKOS: In der Tschechischen Republik beschäftigen sich Experten derzeit mit der Bedeutung der abhängigen Arbeit und ihren Merkmalen, die gesetzlich nicht definiert sind.

Tunesien. Diese Mängel der Gesetzgebung könnten hinsichtlich des Nachweises des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses im Sinne der für die Arbeitsverhältnisse geltenden Gesetzgebung Schwierigkeiten verursachen.

Ukraine. FPU: Vor allem im Fall des Abschlusses von Verträgen mit natürlichen Personen.

Vereinigtes Königreich. TUC: Dieses Problem besteht im Vereinigten Königreich, wo infolge einer lückenhaften Definition der Begriffe Arbeitnehmer und Beschäftigter in der Gesetzgebung und der Unklarheiten, die sich daraus hinsichtlich der Natur des Arbeitsverhältnisses ergeben, die Beschäftigten häufig nicht in der Lage sind, die gesetzlich vorgesehenen Grundrechte in Anspruch zu nehmen.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Australien. Das Arbeitsbeziehungs-gesetz (LRLT) von 1996 definiert den „Arbeitnehmer“ entsprechend dem Gewohnheitsrecht. Die Gerichte müssen sich bei ihrer Prüfung auf die Besonderheiten des Falles stützen und sich dabei bemühen, die grundlegenden Merkmale eines Arbeitsverhältnisses zu finden. Faktoren wie Unterstellung, wirtschaftliche Unabhängigkeit oder die Beschreibung des Verhältnisses in einem Vertrag sind daher für sich allein genommen nicht entscheidend, was eine Weiterentwicklung der Definition des Arbeitnehmers entsprechend den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt oder in der Arbeitsorganisation ermöglicht. Die Gerichte verfügen daher über gute Voraussetzungen, um diese Entwicklung zu verfolgen.

Côte d'Ivoire. CGECI: Die vorstehenden Vorwürfe betreffen nicht die Gesetzgebung von Côte d'Ivoire.

Dänemark. DA: Allgemein sollte die Präambel kurz und prägnant sein. Als allgemeine Feststellung in der Präambel ist diese Formulierung nicht sinnvoll und würde nicht alle Mitgliedsstaaten und allen innerstaatlichen Rechtsprechungen passen.

Deutschland. Diese Frage ist nur relevant für ein Instrument hinsichtlich des Anwendungsbereichs eines Arbeitsverhältnisses.

El Salvador. Die Arbeitsgesetzgebung hat Schutzcharakter und legt eindeutig die Definitionskriterien des Arbeitsverhältnisses fest; doch kann es sein, daß nicht alle neuen Arbeitsvertragsformen durch die entsprechenden Vorschriften erfaßt werden.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: IBEC (Irland), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CEOE (Spanien), USCIB (Vereinigte Staaten), CEIF (Zypern): Dies sollte nicht in der Präambel erscheinen. Diese Formulierung ist unzweckmäßig und mehrdeutig, da sie die Vermutung nahe legt, daß es eine Standard-Rechtsnorm gibt, die als Vergleichsmaßstab herangezogen werden könnte. Die Gesetzgeber müssen bestimmen, was durch die Regelung definiert werden muß und was von den Justizbehörden anhand der Fakten zu entscheiden ist. Falls die mangelnde Klarheit auf einen mangelhaften Wortlaut zurückzuführen ist, müssen die innerstaatlichen Behörden das Problem lösen. Der Anwendungsbereich ist ein ebenso nutzloses Konzept wie der Ausdruck „oder sonst wie unzulänglich“. Dies dient nicht der Klärung der angestrebten Ziele.

Griechenland. Der innerstaatliche Rechtsrahmen ist klar.

Indien. Eine Präambel ist überflüssig. Das Arbeitsverhältnis wandelt sich zur Zeit so stark, daß man es nicht mit Hilfe von Parametern prüfen oder definieren kann, die keinen Bezug zur Realität oder zur wissenschaftlichen Entwicklung haben.

Island. VSI: Diese Frage ist tendenziös. Es gibt keine Standard-Rechtsnorm, die einem Vergleich ermöglicht. Probleme ergeben sich eher aus dem Bestehen verschleierter Arbeitsverhältnisse als aus einer mangelnden Klarheit der Vorschriften.

Jamaika. JEF: Gemäß der Definition des Arbeitsverhältnisses in Bericht V (1) ist ein Beschäftigter entweder Arbeitnehmer oder er ist es nicht, und es gibt keine dazwischenliegende Situation. Es können sich jedoch Zweifelsfälle ergeben, die eine Prüfung nach sich ziehen müssen, um das Bestehen eines verschleierte Arbeitsverhältnisses festzustellen, eine Situation, die nicht toleriert werden darf. Für diesen Aspekt können und dürfen jedoch nicht internationale Mechanismen zuständig sein, sondern die innerstaatliche Gesetzgebung und das innerstaatliche Rechtssystem.

Japan. Es kommt sicher selten vor, daß der rechtliche Rahmen selbst nicht klar ist. Die in dieser Frage angesprochene Situation gibt es in Japan nicht.

Kanada. In der vorgeschlagenen Form ist die Präambel zu detailliert; sie sollte eher übergreifender Art sein. Bei der Ausarbeitung der Präambel sollte darauf geachtet werden, daß keine Terminologie verwandt bzw. kein Ton angeschlagen wird, der als Grund für die Probleme im Bereich des Arbeitsverhältnisses eine böse Absicht unterstellt.

Kroatien. Nein, die Präambel sollte auf die Probleme im Zusammenhang mit dem Vorliegen verschleierter Arbeitsverhältnisse statt auf die mangelnde Klarheit der Vorschriften eingehen.

Lesotho. ALE: Diese Frage ist fehl am Platz und sollte nicht in der Präambel erscheinen. Es dürfte besser sein, in diesem Bereich die zuständigen Gerichte unter Berücksichtigung der Merk-

male jedes Falles und der Gegebenheiten entscheiden zu lassen. Falls auf innerstaatlicher Ebene größere Klarheit erforderlich ist, könnte man auf die bestehenden dreigliedrigen Strukturen zurückgreifen.

Marokko. Die innerstaatliche Gesetzgebung muß den Anwendungsbereich klar definieren.

Mexiko. Das Bundesarbeitsgesetz ist in diesem Bereich genau und umfassend.

Peru. In der peruanischen Gesetzgebung ist das spezifische Element des Arbeitsverhältnisses die Unterstellung.

Portugal. CIP: Die Klarheit und der Anwendungsbereich der Gesetzgebung sind Fragen, die in die ausschließliche Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallen müssen.

Südafrika. BUSA: Es kann unter bestimmten Umständen schwierig sein, die Natur eines Arbeitsverhältnisses zu definieren, wenngleich das nicht auf Südafrika zutrifft, wo die einschlägige Gesetzgebung angemessen und der besonderen sozioökonomischen Situation angepaßt ist. Die rechtlichen Definitionen und Vorschriften sind klar und verständlich und sind genau auf die besonderen Herausforderungen zugeschnitten, mit denen Südafrika konfrontiert ist. Außerdem erlaubt es eine von den Sozialpartnern akzeptierte und in der Geschichte des Landes verankerte anfechtbare Rechtsvermutung Beschäftigten, die einen niedrigen Lohn beziehen, das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses leicht zu beweisen. Von einer Urkunde mit Empfehlungen zum rechtlichen Rahmen würde höchstwahrscheinlich Druck in Richtung Änderung der Gesetze ausgehen.

Trinidad und Tobago. NATUC: Es muß eine klare Prüfung vorgenommen werden, um die Natur des Arbeitsverhältnisses zu definieren.

Vereinigtes Königreich. Die zweckmäßigste Antwort auf diese Fragen sollte lauten: „Der rechtliche Rahmen ist zweifellos schwer zu verstehen oder muß vielleicht überarbeitet werden“.

CBI: Die Präambel sollte prägnant und zielgerichtet sein. Die Frage ist unnütz und dürfte zu zahlreichen Streitigkeiten führen.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Costa Rica. UCCAEP: Jeder Arbeitgeber ist zur Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung verpflichtet. Praktiken, mit denen diese Pflicht verletzt wird, sind zu verurteilen. Es ist jedoch erforderlich, den Forderungen unserer Zeit angepaßte Änderungen einzuführen, damit die Arbeitgeber nicht daran gehindert werden, auf neue Arbeitsvertragsformen zurückzugreifen, und die Beschäftigten, eine Arbeit zu finden, wie dies heute der Fall ist.

Fr. 3 (1) b) *Sollte die Präambel der Urkunde:*

(1) darauf hinweisen, daß es in Anbetracht anhaltender und umfassender Veränderungen im Arbeitsmarkt und in der Arbeitsorganisation manchmal schwierig ist festzustellen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, und zwar aus einem oder mehreren der folgenden Gründe:

b) das Arbeitsverhältnis ist unklar;

Bejahend

Regierungen: 52. Ägypten, Algerien, Argentinien, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, China, Costa Rica, Dänemark, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Kamerun, Katar, Kiribati, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Mauritius, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Peru, Philippinen, Portugal, Schweden, Schweiz, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CEC (China); SY (Finnland); GICAM (Kamerun); CTA (Mosambik); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); FRU (Ukraine).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); OTM-CS (Mosambik); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CGTP, UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO, TCO (Schweden); SGB (Schweiz); CCOO. (Spanien); CWC, NWC (Sri Lanka); NCTL (Thailand); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 20. Australien, Barbados, Deutschland, Griechenland, Guatemala, Indien, Japan, Kanada, Kroatien, Litauen, Marokko, Mexiko, Republik Moldau, Österreich, Panama, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien und Montenegro, Spanien, Ukraine.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AIB, CCIB (Bulgarien); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); EK (Finnland); MEDEF (Frankreich); CIE (Indien); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SAV (Schweiz); CEOE (Spanien); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: FKTU, KCTU (Republik Korea); CFTU, TUC (Republik Moldau); GEFONT (Nepal); ZSSS (Slowenien); LJEWU (Sri Lanka).

Sonstige

Arbeitgeberverband: UCCAEP (Costa Rica).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Das Arbeitsverhältnis ist unklar, insbesondere im informellen Sektor, in der Heimarbeit, der Telearbeit und anderen neuen Beschäftigungsformen. In diesem Fall ist das Arbeitsverhältnis weder klar noch eindeutig definiert.

Argentinien. In den letzten Jahren sind atypische Arbeitsformen aufgetaucht.

CGT RA: In Argentinien müssen die Richter die für den Beschäftigten günstigste Norm anwenden und im Zweifelsfall davon ausgehen, daß ein Arbeitsverhältnis besteht. Sie haben jedoch einen gewissen Ermessensspielraum, und häufig sind Entscheidungen unter Einbeziehung

aller Instanzen einer Kammer erforderlich, um die zugrunde gelegten Kriterien vereinheitlichen zu können.

Barbados. BWU: Die Fälle, in denen es schwierig ist festzustellen, ob eine Person im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrags oder im Rahmen eines Arbeitsvertrags beschäftigt ist, häufen sich, was Folgen für die Verantwortung der Parteien hat, insbesondere bei einem Arbeitsunfall und hinsichtlich der Sozialleistungen. Gesetzgebung und Praxis müssen eindeutig sein, und es müssen genaue Kriterien vorliegen, die eine richtige Beurteilung der Art der Beziehung gestatten.

Benin. In bestimmten Fällen sind die Hauptelemente, die für Arbeitsverhältnisse charakteristisch sind, nicht eindeutig erkennbar.

Belgien. Die Kriterien für die Bestimmung der Unterordnung, das entscheidende Element des Arbeitsvertrags, sind auf neue Arbeitsformen, die durch eine größere Selbständigkeit des Beschäftigten gekennzeichnet sind, schwerer anzuwenden.

China. Das Arbeitsverhältnis und die zivilrechtlichen Vertragsbeziehungen haben insofern etwas Gemeinsames, als sie dem Arbeitgeber eine Möglichkeit lassen, sich den Erfordernissen der Arbeitsgesetzgebung zu entziehen.

El Salvador. In bestimmten Fällen werden Berater oder Techniker im Rahmen von fachlichen Diensten beschäftigt, wobei die Beziehung als eine zivilrechtliche angesehen wird, während in anderen Fällen diese Verträge Merkmale aufweisen, die für einen Einzelarbeitsvertrag kennzeichnend sind.

Eritrea. Bestimmte Beschäftigte sind teilselbständig und weisen Merkmale auf, die für selbständig Erwerbstätige und traditionelle Beschäftigte typisch sind, wie E-Lancer und wirtschaftlich abhängige Beschäftigte.

Fidschi. Manche Arbeitgeber machen sich diese Veränderungen zunutze, um neue Formen von Arbeitsverhältnissen einzuführen, bei denen die Beschäftigten ausgebeutet werden, und die Gesetzgebung definiert nicht eindeutig den Anwendungsbereich der Arbeitsverträge.

Finnland. In bestimmten extremen Fällen läßt sich die Natur der rechtlichen Beziehung nur schwer interpretieren.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BSSF (Bangladesch), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), CONSAWU (Südafrika): Gewisse Bestimmungen des bürgerlichen Rechts stehen im Widerspruch zu Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

Gabun. COSYGA: Aufgrund der von den multinationalen Unternehmen gewollten Regelungen wird das Arbeitsverhältnis in unterschiedlicher Form verschleiert.

Honduras. Angesichts unklarer Arbeitsverhältnisse brauchen die Mitgliedstaaten Regeln, um das Arbeitsverhältnis zu definieren und die Rechte aller Parteien zu schützen.

Indien. CITU: Ein Arbeitsverhältnis ist nicht automatisch unklar oder verschleiert, es wird durch die Hauptarbeitgeber, die Zulieferer und andere zwischengeschaltete Organe unklar gestaltet, die sich den Verpflichtungen zu entziehen suchen, die sie aufgrund der Arbeitsgesetzgebung haben. Diese Situation wird geschaffen und gefördert, um den Profit zu maximieren und die Wettbewerbsfähigkeit durch Senkung der Personalkosten zu erhalten.

Indonesien. Aufgrund der unterschiedlichen Interessen der betroffenen Parteien.

Japan. JTUC-RENGO: Aufgrund der zunehmenden Diversifizierung der Arbeitsverhältnisse und der Arbeitsorganisation stehen mehr und mehr Personen ohne rechtlichen Schutz da, weil sie nicht als Arbeitnehmer anerkannt werden. Sehr oft fällen die Gerichte in erster und zweiter Instanz nicht dieselben Urteile, wenn es um die Feststellung geht, ob ein und dieselbe Person Anspruch auf den Arbeitnehmerstatus hat oder nicht. Es ist schwer zu wissen, ob eine Person rechtlich als Arbeitnehmer anerkannt werden wird, und die diesbezüglichen Kriterien sind unklar.

Katar. Das Arbeitsverhältnis muß geklärt werden, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu schützen.

Libanon. Diese Urkunde sollte solche Fälle von Arbeitsverhältnissen klären, die in der Praxis als unklar angesehen werden.

Litauen. LDF: Dies trifft eindeutig auf Litauen zu, dessen Arbeitsgesetzbuch keine besondere Bestimmung über die Regelung der Arbeitsangelegenheiten enthält. Dies ist durch das bürgerliche Gesetzbuch vorgesehen, dessen Bestimmungen aber zum Teil im Widerspruch zu denen des Arbeitsgesetzbuchs stehen.

Mauritius. Unklarheit entsteht vor allem dann, wenn die Abgrenzung zwischen dem Arbeitsverhältnis und der selbständigen Arbeit nicht klar ist. Ein Erwerbstätiger, der normalerweise unter die Definition eines Arbeitnehmers fällt, kann infolgedessen als durch einen Werkvertrag gebunden angesehen werden und deshalb seiner Rechte aufgrund der Arbeitsgesetzgebung beraubt werden.

Mosambik. Dies kommt in unserer Gesetzgebung vor, und aus diesem Grund muß das Ministerium bisweilen bestimmte Situationen klären.

Niger. Manche Arbeitgeber berufen sich auf die Familienbande mit den Beschäftigten, um ihnen bestimmte Rechte vorzuenthalten.

Peru. Durch die Lockerung der Arbeitsnormen und die Umwandlung der traditionellen Organisation der Produktion wird die Feststellung einer Unterstellung noch weiter erschwert, und aus diesem Grund verändern sich ihre traditionellen Merkmale, die zuvor als Indikatoren dienten. Daher müssen neue Indikatoren festgelegt werden.

Philippinen. Es gibt Situationen, in denen die Hauptfaktoren, die ein Arbeitsverhältnis kennzeichnen, nicht sofort erkennbar sind.

Portugal. Die Bestimmung der Natur des Arbeitsverhältnisses ist wegen der Vielfalt der Rechtssysteme und der innerstaatlichen Gepflogenheiten bisweilen schwierig, aber auch wegen des Auftauchens neuer Dienstleistungsformen, wie die Telearbeit, die eher zu Beziehungen einer Para-Unterstellung als einer klassischen rechtlichen Unterstellung und einer wirtschaftlichen Abhängigkeit führen.

CGTP: Es gibt reelle Fälle von Arbeitsverhältnissen, die sich schwer als unselbständige Arbeit oder selbständige Arbeit klassifizieren lassen.

Schweden. LO und TCO: Die Arbeitsverträge schaffen die Illusion einer Gleichheit zwischen den Parteien.

Schweiz. Es muß jedoch jede Art von möglichen Interpretationen des Begriffs der Unklarheit vermieden werden.

Slowakei. In der Praxis sind die Probleme darauf zurückzuführen, daß die Rechtsvorschriften nicht auf selbständig Erwerbstätige angewendet werden, die nach und nach eine ständige Beziehung mit einem bestimmten Kunden eingehen.

Spanien. CCOO: In Spanien ist das Arbeitsverhältnis genau definiert, die Unklarheit liegt vielmehr in der Einstellung der einzelnen Unternehmer, denen die Dienstleistungen erbracht werden, zu ihren Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten.

Südafrika. In manchen Ländern werden die Arbeitsverhältnisse noch nach dem „common law“ definiert. Mehrere Länder haben dieses Stadium hinter sich gelassen und sogar ministerielle Verfügungen angenommen, die es ihrem Arbeitsminister ermöglichen, jede beliebige Gruppe von Personen nach der Arbeitsgesetzgebung als Arbeitnehmer anzusehen.

BUSA: Manchmal. In den meisten Fällen ist das Arbeitsverhältnis eindeutig. Folglich ist nach der Gesetzgebung häufig eindeutig erkennbar, ob eine Person Arbeitnehmer ist oder nicht. In den Fällen jedoch, in denen die Beziehung kein traditionelles Arbeitsverhältnis ist und eindeutig Merkmale einer selbständigen Beschäftigung und Arbeit aufweist, kann die Natur der Beziehung jedoch weniger klar sein.

Tschechische Republik. CMKOS: Obgleich die Gesetzgebung das Arbeitsverhältnis im einzelnen regelt, ist es in der Praxis häufig schwierig festzustellen, ob die Arbeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeführt wird oder nicht.

Tunesien. Die Unklarheit rührt daher, daß es keine Faktoren und Indikatoren gibt, die den Nachweis des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses ermöglichen.

Ukraine. FRU: In der Ukraine werden die Beziehungen zwischen natürlichen Personen, Unternehmern und Arbeitnehmern, die faktisch Arbeitsverhältnisse sind, durch die Arbeitsgesetzgebung nicht berücksichtigt.

FPU: Um Streitigkeiten zu vermeiden, wenn ein Beschäftigter Arbeit ohne Abschluß eines schriftlichen Arbeitsvertrags ausführt.

Vereinigtes Königreich. TUC: Die Rechtsprechung zeigt, daß manche skrupellose Arbeitgeber sich die Unklarheiten beim Status der Beschäftigten zunutze machen, um ihnen die durch die Gesetzgebung vorgesehenen „grundlegenden“ Rechte vorzuenthalten, vor allem durch das Gesetz über den Mindestlohn von 1983.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Côte d'Ivoire. CGECI: Die Arbeitsverhältnisse sind im Prinzip nicht unklar.

Dänemark. DA: In der Präambel darf das Thema nicht erweitert werden. Die Tatsachen können „unklar“ sein, die rechtlichen Konsequenzen müssen jedoch von den Gerichten oder den zuständigen Stellen festgelegt werden.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: CNI (Brasilien), IBEC (Irland), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CIP (Portugal), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern). Der Begriff der Unklarheit ist sowohl in der Präambel als auch im materiellen Teil der Urkunde fehl am Platz. Er trägt nicht zu einem besseren Verständnis der anstehenden Fragen oder der Urkunde selbst bei und stiftet nur noch mehr Verwirrung. Ob ein zwischen den Parteien anerkanntes Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, muß anhand der Tatsachen bestimmt werden. Im Fall einer Streitigkeit ist es Sache der Gerichte, unter Berücksichtigung der Fakten im Zusammenhang mit der Frage zu entscheiden. Zu regeln ist nicht die Frage der Unklarheit. Außerdem kann der Begriff der Unklarheit nicht

außerhalb des jeweiligen Kontexts behandelt werden und muß mit der als unklar erachteten Frage verbunden werden.

Griechenland. Im Fall eines unklaren Arbeitsverhältnisses kann der Beschäftigte sich an die Arbeitsaufsicht oder an die Arbeitsgerichte wenden.

Guatemala. Die Definition ist nicht unklar.

Island. VSI: Es gibt kein im eigentlichen Sinne unklares Arbeitsverhältnis, sondern vielmehr Fälle, bei denen die Fakten und die jeweiligen Faktoren geklärt werden müssen. Falls es zu einer Streitigkeit kommt, können die Gerichte oder die zuständigen Stellen, gestützt auf die besonderen Merkmale des Falles, bestimmen, ob es sich um ein echtes Arbeitsverhältnis handelt oder nicht.

Jamaika. JEF: Es sollte nicht schwierig sein, auf das Vorliegen oder Nichtvorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu schließen. Entweder ist der Beschäftigte ein Arbeitnehmer, oder er ist es nicht. Im Zweifelsfall können die zuständigen innerstaatlichen Gerichte leicht die Tatsachen nachprüfen und die Situation klären.

Japan. Arbeitsverhältnisse lassen sich im allgemeinen leicht bestimmen, und die Fälle, in denen die Beziehung unklar ist, sind wahrscheinlich selten. Jedenfalls trifft dies nicht auf Japan zu.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Wenn man die formellen Aspekte außer Acht läßt, dann gibt es praktisch kein unklares Arbeitsverhältnis. Dagegen handelt es sich der Form nach um ein als vertragliche Beziehung gemäß dem bürgerlichen Gesetzbuch oder dem Handelsgesetzbuch verschleiertes Arbeitsverhältnis. Wenngleich es seltene Fälle gibt, in denen es schwer ist zu bestimmen, ob es sich um ein Arbeitsverhältnis oder eine handelsrechtliche vertragliche Beziehung handelt, darf in der Präambel der Urkunde nicht unter Berufung auf diese Ausnahmefälle festgestellt werden, daß ein Arbeitsverhältnis unklar ist.

Kroatien. Dadurch könnte die Frage unnötigerweise konfuser werden. Ob ein zwischen den Parteien anerkanntes Arbeitsverhältnis besteht oder nicht, ist eine Frage, die anhand der Tatsachen geklärt werden muß.

Lesotho. ALE: Es ist nicht unbedingt die Gesetzgebung, die ein Problem aufwirft, sondern die jeweiligen Tatsachen, und die Gerichte, die sonstigen Rechtsprechungsorgane und die privaten Schlichtungsinstanzen können und müssen die Realität anhand der Fakten und der Besonderheiten jedes Falles ermitteln.

Marokko. Das Arbeitsverhältnis muß in einem rechtlichen Rahmen bestimmt werden, und sobald ein Arbeitsverhältnis vorliegt, findet das Gesetz Anwendung.

Mexiko. Ein Arbeitsverhältnis wird zwischen dem Arbeitgeber und demjenigen begründet, der seine Dienste unter bestimmten Voraussetzungen anbietet, und muß anhand der Tatsachen bestimmt werden. Die Empfehlung muß auf die Frage der verschleierte Arbeitsverhältnisse und die Notwendigkeit ausgerichtet werden, über Mechanismen zu verfügen, die den Personen in einem Arbeitsverhältnis Zugang zu dem Schutz gewährleisten, auf den sie auf innerstaatlicher Ebene Anspruch haben.

Österreich. In bestimmten Fällen besteht ein echter Zweifel, ob tatsächlich vom Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses gesprochen werden kann. Hier geht es um die Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses von sonstigen Vertragsverhältnissen. Die Diskussionen im Rahmen der 86.

und 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (1998 bzw. 2003) zeigten aber, daß in diesem Zusammenhang die unterschiedlichsten Ansichten vertreten werden. Während einige Länder das Problem von „wirtschaftlich abhängigen“ Erwerbstätigen erkennen und auch international behandeln möchten, gibt es eine Reihe von Ländern, die hierin die Gefahr sehen, eine dritte Kategorie von Arbeitnehmern zu schaffen. Vorgeschlagen wird daher, diesen Grund nicht in der Präambel zu erwähnen.

Panama. Die innerstaatliche Gesetzgebung ist sehr klar und sehr genau.

Schweiz. SAV: Durch diesen Begriff würde das Thema unnötig konfus. Ob ein zwischen den Parteien anerkanntes Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, ist eine Tatsachenfrage. Das vorgeschlagene Konzept ist für die Präambel ungeeignet.

Sri Lanka. LJEWU: Im allgemeinen stellt sich das Problem zur Zeit in Sri Lanka nicht, außer in bestimmten besonderen Bereichen wie der Telearbeit, der Arbeit für Stellenvermittlungunternehmen oder -agenturen oder der Zeitarbeit.

Trinidad und Tobago. ECA: Das Arbeitsverhältnis ist nicht unklar, es ist nur so, daß der Rechtsrahmen und die einschlägige Gesetzgebung den laufenden Veränderungen hinterherhinken.

Vereinigte Staaten. USCIB: Durch eine entsprechende Erwähnung in der Präambel als Tatsache hinzustellen, daß es bisweilen schwierig ist zu bestimmen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, weil dieses unklar ist, würde der Vereinbarung zuwiderlaufen, daß die Empfehlung flexibel sein und der bestehenden Vielfalt Rechnung tragen sollte. Dies würde unterstellen, daß bestimmte Systeme nicht imstande sind, das Arbeitsverhältnis genau zu definieren. In den Vereinigten Staaten kann eine Person im Rahmen bestimmter Gesetzes- und Rechtssysteme in einer Situation als Arbeitnehmer und in einer anderen Situation als Nichtarbeitnehmer angesehen werden. Dieser Unterschied ergibt sich nicht aus einer etwaigen Unklarheit, sondern daraus, daß die Gesetzgebungs- und Regelungsinstanzen je nach den jeweiligen unterschiedlichen Gegebenheiten unterschiedliche Beurteilungsmaßstäbe zugrunde legen.

Vereinigtes Königreich. CBI: „Die unklaren Arbeitsverhältnisse“ werden von den innerstaatlichen Gerichten unter Berücksichtigung der Tatsachen bestimmt. Diese Frage ist in einer Präambel fehl am Platz.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Costa Rica. UCCAEP: Das Arbeitsverhältnis muß auf konkreten Fakten und nicht auf reiner Spekulation beruhen, und deshalb muß man bei seiner Bestimmung vorsichtig sein.

Fr. 3 (1) c) *Sollte die Präambel der Urkunde:*

(1) darauf hinweisen, daß es in Anbetracht anhaltender und umfassender Veränderungen im Arbeitsmarkt und in der Arbeitsorganisation manchmal schwierig ist festzustellen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, und zwar aus einem oder mehreren der folgenden Gründe:

c) das Arbeitsverhältnis ist verschleiert?

Bejahend

Regierungen: 54. Ägypten, Argentinien, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Dänemark, Dominica, El Salvador, Eritrea, Finnland, Frankreich, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Lettland, Libanon, Mauritius, Republik Moldau, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Schweden, Schweiz, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); DA (Dänemark); SY (Finnland); MEDEF (Frankreich); GICAM (Kamerun); NCE (Republik Moldau); CIP (Portugal); SN (Schweden); SAV (Schweiz); ZDODS, ZDS (Slowenien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); CBI (Vereinigtes Königreich).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); CITUB (Bulgarien); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); Honduras; CITU, BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); UGT (Portugal); LO (Schweden); SGB (Schweiz); CCOO. (Spanien); CWC, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 15. Australien, Barbados, Deutschland, Fidschi, Griechenland, Indien, Japan, Kamerun, Kanada, Kuwait, Litauen, Marokko, Mexiko, Rumänien, Serbien und Montenegro.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); CGECI (Côte d'Ivoire); EK (Finnland); Honduras; CIE (Indien); IBEC (Irland); VSI (Island); NK (Japan); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); CEOE (Spanien); USCIB (Vereinigte Staaten); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: PTUF (Rumänien); ZSSS (Slowenien); LJEWU (Sri Lanka).

Sonstige

Regierungen: 2. Costa Rica, Saudi-Arabien.

Arbeitgeberverbände: UCCAEP (Costa Rica); JEF (Jamaika); ECA (Trinidad und Tobago).

Arbeitnehmerverband: CGTP (Portugal).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Manchmal leugnet der Beschäftigte selbst das Bestehen eines Arbeitsvertrags, um die Zahlung der Steuern oder der Sozialversicherungsbeiträge zu vermeiden, in der Industrie und auf kleinen Baustellen, in kleinen Betrieben und manchmal im formellen Sektor.

Argentinien. In manchen Fällen umgehen die Arbeitgeber die Arbeitsgesetzgebung durch Unterauftragsvergabe und/oder Dreiecksbeziehungen, die es gestatten, das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu leugnen.

CGT RA: In Argentinien schließen die Unternehmen bisweilen Verträge mit Beschäftigten gemäß dem besonderen System des „monotributo“ ab, das der Selbständigkeit ähnelt, um eine Unterauftragsbeziehung vorzutauschen, obwohl es sich tatsächlich um ein Arbeitsverhältnis handelt, und sich so ihren Verantwortlichkeiten entziehen zu können. Auch das Genossenschaftssystem wird dazu verwendet, um eine Arbeitsbeziehung zu verschleiern.

Barbados. BWU: Es ist leicht, das Arbeitsverhältnis zu verschleiern, insbesondere im Fall von Wanderarbeitnehmern, doch darf diese Praxis weder in diesem Bereich, wo die Mißbräuche zahlreich sind, noch in irgendeinem anderen Bereich toleriert werden. Diese Verschleierung hat Folgen für den Sozialschutz der Beschäftigten.

Belgien. Die unterschiedlichen Kosten und die größere Flexibilität der selbständigen Arbeit im Bereich der Arbeitsbedingungen führen zur Wahl eines Status, der der Realität der Ausführungsbedingungen der Arbeit nicht entspricht.

Bulgarien. CITUB: Die Organisation ist der Auffassung, daß ein Arbeitsverhältnis häufig unklar ist oder daß die Arbeitgeber bewußt auf bestimmte parallele rechtliche Regelungen zurückgreifen, um ein echtes Arbeitsverhältnis zu verschleiern.

China. Bei den Tätigkeiten der Arbeitnehmer einer Person und der pauschal vergüteten Arbeit sowie sonstigen kommerziellen Tätigkeiten ist das Arbeitsverhältnis manchmal verschleiert.

Dänemark. DA: In diesem Fall muß klar darauf hingewiesen werden, daß sich der Geltungsbereich auf „Hinterziehung“ erstreckt.

Eritrea. Weil dies in zahlreichen Ländern ein schwerwiegendes Problem darstellt. Um sich ihren Verpflichtungen im Bereich der Sozialen Sicherheit zu entziehen und die Zahlung von Abfindungen bei Entlassungen zu vermeiden, verschleiern zahlreiche Arbeitgeber ihre Identität oder kleiden das Arbeitsverhältnis in eine andere Rechtsform unter dem Vorwand, es handle sich um eine Genossenschaft oder um einen Familienbetrieb, oder indem sie mit dem Beschäftigten einen immer wieder verlängerten Kurzzeitvertrag schließen.

Finnland. Insbesondere angesichts der internationalen Mobilität der Arbeitskräfte ist es wichtig, dafür zu sorgen, daß die vertraglichen Beziehungen nicht als etwas verkleidet werden können, was sie nicht sind (unechte handelsrechtliche Beziehungen).

Folgende Arbeitnehmervverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BSSF (Bangladesch), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), CONSAWU (Südafrika): Insbesondere im Fall der Werkverträge und der Dienstverträge.

Guatemala. In der Praxis führt dies zu verschleierten Arbeitsverhältnissen, in öffentlichen und privaten Dienstleistungsbetrieben.

Indonesien. Insbesondere in der informellen Wirtschaft.

Irak. Es ist schwierig, eine universelle Definition für alle Beschäftigungsfälle zu finden, weil die Arbeitselemente nicht auf alle Fälle angewendet werden können.

Italien. CGIL: Die Arbeitgeber machen sich häufig die Differenz zwischen den Sozialbeiträgen, die mit einer unselbständigen Beschäftigung verbunden sind, und denjenigen, die mit einer selbständigen Beschäftigung verbunden sind, zunutze, um ihre Gewinne zu Lasten der Rechte der Beschäftigten und des Gleichgewichts des Sozialsystems zu steigern.

Honduras. Damit könnte Mißbräuchen ein Ende bereitet werden, die schädliche Auswirkungen auf die menschenwürdige Arbeit haben.

Island. VSI: Es darf sich nicht um die Fälle handeln, für die eine parallele Regelung gemäß der Gesetzgebung gewählt wird, sei es auf Betreiben des Beschäftigten, des Arbeitgebers oder beider, sondern um Fälle von Betrug, wo eine Partei eindeutig gewillt ist, die Realität des Arbeitsverhältnisses zu verschleiern oder die innerstaatliche Gesetzgebung zu verletzen.

Japan. JTUC-RENGO: Angesichts der immer rascheren Diversifizierung der Arbeitsverhältnisse und der Arbeitsorganisation fallen immer mehr Beschäftigte, einschließlich der selbständig Erwerbstätigen und der Zeitarbeitskräfte, aus dem Schutz der Arbeitsgesetzgebung heraus. Diese Situation ist durch einschneidende Sparmaßnahmen der Unternehmen bei den Personalkosten, einschließlich betrügerischer und unerlaubter Praktiken, noch verschlimmert worden.

Katar. Ein verschleiertes Arbeitsverhältnis kann die erworbenen Rechte der Beschäftigten berühren und wirkt sich nachteilig auf die Produktion aus, ohne daß man weiß, wer die Steuern und die Sozialbeiträge übernimmt.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Die Arbeitgeber arbeiten unterschiedliche Formen von Verträgen aus, wie Spezialzulieferverträge oder Auftragsverträge, die den Anschein zivil- oder handelsrechtlicher Verträge haben, damit sie sich den verschiedenen rechtlichen Verpflichtungen entziehen können, die sich aus dem Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ergeben würden; tatsächlich gestatten es solche Regelungen den Arbeitgebern, praktisch die ganze Autorität und die Befugnisse auszuüben, die Arbeitgeber besitzen. Dies muß als verschleierte Arbeitsverhältnisse berücksichtigt werden.

Kroatien. Dies läuft auf die Umgehung der Gesetzgebung hinaus, was die eindeutige Absicht voraussetzt, die innerstaatlichen Gesetze zu umgehen und/oder zu verletzen, was Betrug mit dem Ziel darstellt, sich den gesetzlich festgelegten Verpflichtungen zu entziehen.

Libanon. Um den Beschäftigten in einem verschleierten Arbeitsverhältnis Schutz zu gewährleisten mit Normen, die solche Verhältnisse verhindern, und dann die Art des erforderlichen Schutzes und seinen Umfang zu bestimmen.

Litauen. LDF: In Litauen finden sich verschleierte Arbeitsverhältnisse hauptsächlich in Autorenverträgen, Werkverträgen und Dienstverträgen.

Mauritius. Dies ist gang und gäbe in Familienbetrieben, wo man nicht weiß, ob ein Familienmitglied von dem Betrieb beschäftigt wird oder nicht, und im informellen Sektor, wo die Beschäftigten als Angehörige der den Betrieb führende Familie bezeichnet werden, um die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung zu umgehen und den Beschäftigten die Rechte vorzuenthalten, die durch die Arbeitsgesetzgebung vorgesehen sind.

Niger. Unter dem Vorwand von Familien- oder Freundschaftsbanden oder angeblich humanitärer Erwägungen.

Peru. Man versucht, die Arbeitsgesetzgebung zu umgehen, um die Produktionskosten zu senken, was die Nichtzahlung der den Beschäftigten zustehenden Vergünstigungen, die Verletzung der steuerlichen Verpflichtungen und der Verpflichtungen im Bereich der Sozialen Sicherheit bedeutet. Dies geschieht durch den Abschluß von zivil- oder handelsrechtlichen Verträgen, wobei man sich die Tatsache zunutze macht, daß es für einen Beschäftigten schwer ist, ein Unterstellungsverhältnis zu beweisen, oder durch den Abschluß von subtileren Formen von legalen Verträgen, wie die betrügerische Anwendung von atypischen Verträgen, die geringere Vergünstigungen vorsehen, oder von Ausbildungsverträgen, die rechtlich nicht unter die Arbeitsgesetzgebung fallen, die Vorkehrungen der Arbeitskräfteüberlassung, die es ermöglichen, die Begründung eines unmittelbaren Arbeitsverhältnisses mit den Beschäftigten, die dem Nutzerbetrieb Dienste erbringen, zu vermeiden; oder schwerwiegendere Formen der Umgehung wie die Nichteinhaltung der Arbeitsgesetzgebung, wenn die Wahrscheinlichkeit der Entdeckung des Verstoßes sehr gering ist oder wenn die Kosten dieser Entdeckung und der Strafe geringer sind als die Kosten der Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung.

Philippinen. Die verschleierte Arbeitsverhältnisse sind das radikalste Mittel, um den Beschäftigten bestimmte Rechte und Vorteile vorzuenthalten.

Portugal. Ein echtes Arbeitsverhältnis kann durch Verträge anderer Art verschleiert werden, beispielsweise Dienstverträge.

Schweiz. Ja, aber mit den gleichen bereits zum Ausdruck gebrachten Vorbehalten.

SAV: Der Begriff des verschleierte Arbeitsverhältnisses impliziert eine oder mehrere Parteien, die das Arbeitsverhältnis mit dem Ziel seiner Verschleierung strukturieren, um die rechtlichen Verpflichtungen zu umgehen. Hier geht es um Betrug, der in allen Gerichtsbarkeiten inakzeptabel ist. Dies darf jedoch nicht mit der grundlegenden Freiheit der Parteien verwechselt werden, ihre Geschäfte legal nach Gutdünken zu führen. Diese Freiheit darf durch keine Bestimmung beeinträchtigt werden. In diesem Sinne kann die Frage bejaht werden.

Slowakei. Ein Arbeitsverhältnis ist verschleiert, wenn die Akteure die Absicht haben, die Gesetzgebung über die Arbeitsverhältnisse zu umgehen und illegale Arbeit auszuführen oder eine Person illegal zu beschäftigen, aus welchen Gründen auch immer, und wenn die Art dieser Beziehung absichtlich falsch dargestellt wird, um den Beschäftigten bestimmte Rechte und Leistungen vorzuenthalten.

Spanien. CCOO: Das Arbeitsverhältnis im Rahmen der Unterstellung wird häufig verschleiert; dies ist der Fall bei der illegalen Überlassung von Arbeitskräften oder bei Scheinselbständigen, d.h. Selbständigen, die tatsächlich unselbständig sind.

Südafrika. BUSA: Manchmal. Der innerstaatlichen Gesetzgebung gelingt es nicht immer, Versuche bestimmter Parteien zur Umgehung der mit einem Arbeitsverhältnis verbundenen Pflichten zu bekämpfen. In dieser Hinsicht sollte das Schwergewicht mehr auf die Sensibilisierung und die Förderung der strikten Anwendung der Gesetzgebung statt auf deren Wortlaut gelegt werden.

Arabische Republik Syrien. Das Arbeitsverhältnis kann mit Hilfe eines Werkvertrags oder eines ähnlichen Vertrags verschleiert werden.

Thailand. ECOT: In der informellen Wirtschaft.

Tschechische Republik. CMKOS: Das Arbeitsverhältnis wird häufig durch andere Arten von Vertragsverhältnissen verschleiert.

KZPS: Ja, sofern der Ausdruck definiert wird.

Tunesien. Das Arbeitsverhältnis wird in bestimmten Fällen verschleiert, wenn ein Werk- oder Zuliefervertrag oder ein zivilrechtlicher Vertrag mit einem Scheinselbständigen geschlossen wird.

Ukraine. FRU: In der Ukraine sind bestimmte Beschäftigte faktisch vom Anwendungsbereich der Arbeitsgesetzgebung ausgeschlossen. Auf innerstaatlicher Ebene müßte mit Hilfe des sozialen Dialogs eine Politik zur Gewährleistung des Schutzes dieser Beschäftigten ausgearbeitet und angewendet werden.

FPU: Um zu vermeiden, daß Beschäftigte während einer sogenannten Probezeit nicht bezahlt werden.

Vereinigtes Königreich. CBI: Ja, unter der Voraussetzung, daß die Empfehlung im wesentlichen auf die verschleierte Arbeitsverhältnisse ausgerichtet wird.

TUC: Im Vereinigten Königreich können die Arbeitgeber den Status des Beschäftigten ändern, indem sie in den Vertrag eine Klausel aufnehmen lassen, wonach das Unternehmen nicht verpflichtet ist, ihm Arbeit zu geben, und er selbst nicht verpflichtet ist, die ihm unterbreiteten Vorschläge zu akzeptieren. Im allgemeinen reicht das Vorliegen dieser Klausel aus, um das zuständige Gericht zu dem Schluß kommen zu lassen, daß keine gegenseitige Verpflichtung und infolgedessen kein Arbeitsverhältnis vorliegt, selbst wenn es Anhaltspunkte gibt, die eindeutig das Gegenteil beweisen (frühere Mitarbeit, wirtschaftliche Abhängigkeit, bezahlter Urlaub, Mutterschaftsleistungen, Krankenurlaub, Quellenbesteuerung und Beschäftigte, die sich selbst als Arbeitnehmer betrachten). In der überwiegenden Mehrheit der Fälle berücksichtigen die zuständigen Gerichte nur die Bestimmungen des Vertrags und interessieren sich nicht für die Art und Weise seines Zustandekommens oder das eventuelle Vorliegen eines tatsächlichen Arbeitsverhältnisses.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Australien. Die Aufnahme von Bestimmungen in die Präambel, die auf die Behandlung der Frage der verschleierten Arbeitsverhältnisse abzielen, erscheint unzweckmäßig. Insbesondere muß auf jede Bestimmung verzichtet werden, die bewirken würde, daß Personen, die im Rahmen eines Unterauftrags gemäß dem Gewohnheitsrecht tätig sind, als Arbeitnehmer dargestellt werden. Durch solche Bestimmungen würden die Flexibilität und die Vielfalt der Möglichkeiten bei der Wahl der Form der beruflichen Zusammenarbeit eingeschränkt. Wenn ein Arbeitsverhältnis verschleiert ist, können die Beschäftigten Rechtsmittel einlegen, in erster Linie bei informellen Gerichtsbarkeitsorganen, die prüfen, ob eine Neubestimmung ihres „echten“ Arbeitsverhältnisses vorgenommen werden muß. Dieser Ansatz gestattet es den zuständigen Gerichten, sich bei der Bestimmung der Art der Beziehung zwischen den Parteien nicht nur von den Bestimmungen des Vertrags leiten zu lassen, und er gewährleistet den Schutz der Beschäftigten auf Kosten der Arbeitgeber, die versuchen, durch betrügerische Vereinbarungen sich ihren Verpflichtungen zu entziehen. Es ist selten, daß die Bezeichnung der Arbeitsbeziehung bestimmend ist, und das LRLT sieht Rechtsmittel vor, mit deren Hilfe Beschäftigte, die aufgrund einer fiktiven, in Wirklichkeit einem Arbeitsverhältnis gleichenden Vereinbarung eingestellt worden sind, ihre Gehälter und sonstigen Leistungen, die ihnen vorenthalten worden sind, einklagen können.

Côte d'Ivoire. CGECI: Nein, mit Ausnahme bestimmter skrupelloser Arbeitgeber, die die Realität der Arbeit verschleiern.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: CNI (Brasilien), IBEC (Irland), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien), VNO-NCW (Niederlande), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern): Die verdeckte Beschäftigung ist das Werk einer oder mehrerer Parteien, die das Arbeitsverhältnis verschleiern wollen, um die gesetzlich festgelegten Verpflichtungen zu umgehen. Dabei handelt es sich um einen Betrug, der in allen Gerichtsbarkeiten inakzeptabel ist. Die Arbeitgeber fördern nicht bewußt verschleierte Arbeitsverhältnisse. Es handelt sich nicht um Flucht (eine legale Geschäftsführung kann vom Beschäftigten, vom Arbeitgeber oder von beiden verlangt werden), sondern um Hinterziehung (was die eindeutige Frage der Absicht aufwirft, das Arbeitsverhältnis zu verschleiern und/oder die innerstaatliche Gesetzgebung zu verletzen. Seriöse Parteien führen ihre Geschäfte so, daß sie ihren Bedürfnissen gerecht werden, wobei sie das Gesetz in vollem Umfang berücksichtigen und einhalten. Die IAO muß darauf achten, daß eine Ausrichtung vermieden wird, durch die die grundlegende Freiheit einer legalen Geschäftsführung beeinträchtigt wird. CEC (Kanada) fügt hinzu: In diesem Stadium ist es verfrüht, die Aufnahme einer Erklärung dieser Art in die Präambel zu befürworten, bevor der Begriff der verschleierte Arbeitsverhältnisse von der Konferenz nicht angemessen behandelt worden ist. Wenn eine Urkunde ausgearbeitet wird, die „das verschleierte Arbeitsverhältnis“ angemessen behandelt, wird sich ein Hinweis darauf in der Präambel erübrigen.

Griechenland. In den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis durch eine Entscheidung der Justiz bestimmt wird.

Indien. Der Fall der verschleierte Arbeitsverhältnisse muß nicht unbedingt in der Präambel einer Urkunde der IAO erwähnt werden, die eindeutig dazu bestimmt ist, die Arbeitnehmer und nicht die Arbeitgeber zu schützen.

Japan. Das Bestehen verschleierter Arbeitsverhältnisse läßt sich sicher nicht bestreiten, sie sind aber wahrscheinlich selten; dies trifft nicht auf Japan zu.

Lesotho. ALE: Hier geht es um ein betrügerisches Vorgehen der Partei, die die Wahrheit verdeckt, eine Situation, die wir im Namen der Arbeitgeber anprangern müssen, da der Urheber damit eindeutig die Absicht verbindet, sich seinen gesetzlichen Verpflichtungen zu entziehen. Doch muß klar zwischen solchen betrügerischen Machenschaften und der Inanspruchnahme von parallelen Regelungen unterschieden werden, denn man muß sich davor hüten, von innovativen Maßnahmen abzuschrecken.

Marokko. Das Arbeitsverhältnis muß in einem rechtlichen Rahmen bestimmt werden, und sobald ein solches Arbeitsverhältnis vorliegt, findet das Gesetz Anwendung.

Mexiko. Auch Mexiko muß sich mit den Folgen der unklaren oder verschleierten Arbeitsverhältnisse auseinandersetzen.

Panama. CONEP: Die Frage ist tendenziös, denn sie unterstellt, daß eine solche Situation besteht.

Portugal. CIP: Ein verschleiertes Arbeitsverhältnis ist ein Betrug, der nicht hingenommen werden kann. Man darf die Parteien jedoch nicht daran hindern, ihre Geschäfte gemäß dem Gesetz zu führen.

Sri Lanka. LJEWU: Dieser Fall tritt im allgemeinen nicht ein, außer, wie bereits erwähnt, in bestimmten Sektoren, wo dies Schwierigkeiten verursacht.

Vereinigte Staaten. USCIB: Es erscheint unklug und tendenziös, den Fall des „verschleierten“ Arbeitsverhältnisses in der Präambel zu erwähnen, ohne klar festzustellen, daß die

Empfehlung damit die betrügerischen Machenschaften anprangern will, deren Ziel es ist, die mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen gesetzlichen Verpflichtungen zu umgehen. Die Aufnahme einer vagen Definition dieses Begriffs würde außerdem mehreren Angaben in Absatz 25 des Berichts zuwiderlaufen. In diesem Fall würde die Empfehlung nämlich auf dreiseitige Arbeitsverhältnisse Anwendung finden und Gefahr laufen, in die Frage der echten handelsrechtlichen Verträge und den legitimen Rückgriff auf die Dienste von Selbständigen einzugreifen. Eine Empfehlung, die auf das Verbot von betrügerischen Machenschaften abzielte, würde in jedem Fall in die gesetzlichen Mechanismen der Mitglieder auf nationaler und lokaler Ebene eingreifen.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Costa Rica. Durch zahlreiche unterschiedliche Formen und Verträge: handelsrechtliche, zivilrechtliche usw.

UCCAEP: Arbeitsverhältnisse außerhalb des Rahmens des Gesetzes werden von uns nicht gebilligt, aber innerhalb dieses Rahmens müssen die Parteien die größtmögliche Vertragsfreiheit besitzen.

Jamaika. JEF: Das Arbeitsverhältnis kann durch das Bestehen verschleierter Beziehungen gefährdet werden, d.h. Beziehungen, die von einer oder mehreren Personen verschleiert werden, die sich damit vor allem ihren gesetzlichen Verantwortlichkeiten entziehen wollen. Diese Praxis, die eine flagrante Verletzung des Rechts darstellt, kann nicht toleriert werden. Die Unternehmen müssen sich entsprechend den gesetzlichen Anforderungen betätigen.

Portugal. CGTP: In den meisten Fällen wird das Arbeitsverhältnis in der Form eines zivil- oder handelsrechtlichen Vertrags verschleiert.

Trinidad und Tobago. ECA: Das Arbeitsverhältnis wird verschleiert, wenn das Gesetz, das Arbeitnehmer und Arbeitgeber schützen soll, veraltet ist und seinen ursprünglichen Zweck nicht mehr erfüllt.

Fr. 3 (2) *Sollte die Präambel der Urkunde:*

(2) darauf hinweisen, daß es möglich ist, daß das Arbeitsverhältnis vorliegt, daß es aber manchmal schwierig ist zu bestimmen, wer der Arbeitgeber ist, welche Rechte der Beschäftigte hat und wer dafür verantwortlich ist?

Bejahend

Regierungen: 58. Ägypten, Algerien, Argentinien, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Frankreich, Guatemala, Honduras, Indien, Indonesien, Irak, Island, Italien, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kuba, Libanon, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Österreich, Peru, Philippinen, Portugal, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: ACIB (Bulgarien); CEC (China); CGECI (Côte d'Ivoire); SY (Finnland); GICAM (Kamerun); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); EFC (Sri Lanka); ECA (Trinidad und Tobago); FRU (Ukraine).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, (Indien); BMS (Indien); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CGTP, UGT (Portugal); LO (Schweden); SGB (Schweiz); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 16. Australien, Barbados, Deutschland, Finnland, Griechenland, Japan, Kroatien, Kuwait, Lettland, Litauen, Marokko, Norwegen, Panama, Rumänien, Serbien und Montenegro, Ungarn.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); CNI (Brasilien); AIB, CCIB (Bulgarien); DA (Dänemark); EK (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); IBEC (Irland); VSI (Island); NK (Japan); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); CEOE (Spanien); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); KZPS, SPD (Tschechische Republik); MGYOSZ (Ungarn); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: FKTU, KCTU (Republik Korea); PTUF (Rumänien); ZSSS (Slowenien); CSST (Togo).

Sonstige

Arbeitgeberverbände: UCCAEP (Costa Rica); JEF (Jamaika); SAV (Schweiz).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Dies gibt es im allgemeinen im informellen Sektor, und die Tätigkeit selbst wird nicht angemeldet. Häufig ist die Adresse des Arbeitgebers unbekannt, und dem Beschäftigten fällt es schwer, das Vorliegen des Arbeitsverhältnisses zu beweisen, da er keine direkte Beziehung mit dem Arbeitgeber hat. Manchmal ist dies auf einen Wechsel des Arbeitsplatzes zurückzuführen, und der Beschäftigte hat keine Informationen über den Arbeitgeber.

Argentinien. CGT RA: Manche Fälle sind zu vage, und es bedarf mehrerer zusammenhängender Beweise, um das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu beweisen.

Barbados. BWU: Das Schwergewicht muß auch auf die Notwendigkeit gelegt werden zu bestimmen, wer der Arbeitgeber ist und welches die mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten sind, vor allem bei Unteraufträgen, und ob die Verantwortung und die Leistungsansprüche der Parteien schlecht definiert zu sein scheinen.

Benin. Vor allem im Fall einer dreiseitigen Beziehung ist es nicht immer leicht, die Arbeitsverhältnisse zu ermitteln.

China. Wenn die Arbeit in unterschiedlicher Form organisiert wird, ist es schwer zu bestimmen, wer der Arbeitgeber ist und damit, wer die Erfordernisse der Arbeitsgesetzgebung zugunsten der Beschäftigten zu erfüllen hat.

Côte d'Ivoire. CGECI: Dies ist insbesondere der Fall bei der Zeitarbeit, der Arbeitskräfteüberlassung, der Akkordarbeit, bei bestimmten befristeten Arbeitsverträgen mit ungenauen Bestimmungen.

El Salvador. Wegen der neuen vertraglichen Modalitäten der Arbeit, die sich aus der Auslagerung ergeben, ist es manchmal schwierig zu bestimmen, wer der Arbeitgeber ist, und die Art der Verantwortung festzulegen, die das Gesetz ihm gegenüber dem Beschäftigten auferlegt.

Eritrea. Das ist in zahlreichen Ländern ein Problem.

Fidschi. Die Gesetzgebung und die Politik in diesem Bereich sind zu allgemein, und aus diesem Grund ist es schwierig, bestimmte besondere Aspekte des Anwendungsbereichs des Arbeitsverhältnisses zu klären. Der Arbeitsvertrag ist prägnant geschrieben worden, und seine Merkmale sind durch die Rechtsprechung bestätigt worden, es muß jedoch noch eine einfache Definition des Dienstleistungsvertrags vorgeschlagen und der Anwendungsbereich dieser Regelung festgelegt werden. Das Gesetz über die Arbeitsbeziehungen verpflichtet die Parteien, nach dem ersten Arbeitsmonat einen schriftlichen Vertrag abzuschließen, und zählt die Hauptpunkte auf, die in dem Arbeitsvertrag enthalten sein müssen.

Frankreich. Dies ist insbesondere der Fall bei den dreiseitigen Beschäftigungsformen.

CGT-FO: Der Fall der Unterauftragsvergabe und der Leiharbeit, hinter denen sich oft die Absicht verbirgt, die Garantien, die vom Hauptarbeitgeber zu liefern sind (und die sich insbesondere aus den Gesamtarbeitsverträgen ergeben, die er anzuwenden hat), durch geringere Garantien zu ersetzen, da der Unterauftragnehmer nicht durch denselben Geltungsbereich der Gesamtarbeitsverträge verpflichtet oder erfaßt wird. Darüber hinaus muß bekräftigt werden, daß es notwendig ist, den Auftraggeber insbesondere in Fragen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in bezug auf die Beschäftigten der Unterauftragnehmer verantwortlich zu machen (Ausweitung der Verpflichtungen des Arbeitgebers auf die Auftraggeber).

Gabun. COSYGA: Da die Arbeitskräfteüberlassung nicht reglementiert ist, ist es schwer zu erkennen, wer der eigentliche Arbeitgeber ist. Hinzu kommt die Unterauftragsvergabe.

Guatemala. Wenn Unternehmen als Mittler auftreten, neigen die Beschäftigten zu der Annahme, daß sie keine Ansprüche haben, daß sie nicht in Besitz eines Vertrages oder eines Arbeitsverhältnisses sind, selbst wenn die innerstaatliche Gesetzgebung diesbezüglich eindeutig ist.

Honduras. Angesichts solcher Arbeitsverhältnisse ist es wichtig, über Mechanismen zu verfügen, die eine Klärung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien ermöglichen.

Indien. Dieser Fall betrifft nicht speziell die dreiseitigen Beziehungen.

ITU: Der Regierung fällt die Aufgabe zu, die Verantwortung festzulegen, indem sie einen Regulierungsmechanismus einrichtet und in diesen Fällen auf die strenge Anwendung der Vorschriften achtet.

Irak. Denn der Beschäftigte arbeitet mit dem Arbeitgeber und unter seiner Leitung, was in bestimmten Arbeitsverträgen nicht vorgesehen ist.

Japan. JTUC-RENGO: Das Gesetz über die Beschäftigten der Zeitarbeitsagenturen bestimmt, daß diese Einrichtungen Arbeitgeberstatus haben, und legt die Verpflichtungen der Arbeitgeber und die Rechte der Beschäftigten fest. Bei verschleierte Arbeitsverhältnissen können die Beschäftigten den gleichen Schutz und die gleichen Rechte wie normale Arbeitnehmer erlangen, wenn es ihnen gelingt, ihre tatsächliche Situation nachzuweisen, was ziemlich

schwierig ist und in der Praxis längere Demarchen erfordert. Im Fall der Vertragsarbeit befindet sich der Beschäftigte in Japan in einer schwierigen Situation, wenn er nach Regelungen tätig ist, die denen der Tätigkeit normaler Arbeitnehmer vergleichbar, aber nicht identisch sind. Für sie gilt dann das bürgerliche Recht, mit unzureichendem Schutz. Das bürgerliche Recht enthält keinen genauen Artikel, auf den man sich stützen kann, um zu bestimmen, wer der Arbeitgeber ist, welche Verpflichtungen er hat und welche Rechte die Beschäftigten haben.

Kanada. Dieser Aspekt sollte gemäß den zuvor dargelegten Grundsätzen behandelt werden.

Katar. Diese Frage muß erhellt werden.

Libanon. Die vorgeschlagene Urkunde muß prüfen, wer der für die Rechte des Arbeitnehmers verantwortliche Eigentümer ist, und angeben, ob es notwendig ist, die Beziehung zwischen dem Dienstleister, dem Betrieb und dem Nutzer zu organisieren.

Mauritius. Dies kann bei den dreiseitigen Arbeitsverhältnissen vorkommen, wenn es einen Unterauftragnehmer, einen Nutzer und einen Beschäftigten gibt. Wenn die Verantwortung nicht eindeutig festgelegt wird, kann die Ermittlung des Arbeitgebers schwierig sein.

Mexiko. Mexiko hat die Absicht, diese Art von Fällen, die zunehmen und bei denen man auf Mittler und auf die Arbeitskräfteüberlassung zurückgreift, um die durch die Arbeitsgesetzgebung vorgesehenen Verpflichtungen zu umgehen oder den Beschäftigten bestimmte Ansprüche im Bereich des Arbeitsrechts oder der Sozialen Sicherheit vorzuenthalten, zu reglementieren.

Mosambik. Diese Fälle gibt es. Es ist erforderlich, daß die Gesetzgebung die Rechte der Beschäftigten und die Rechtssubjekte, die für diese Rechte verantwortlich sind, klärt und genau bestimmt.

Niger. Dies ist der Fall bei den BTB- und HIMO-Baustellen, die früher von der nigerianischen Agentur für gemeinnützige Arbeiten (NIGETI) betrieben worden sind, oder bei der als Unterauftragsvergabe getarnten Arbeitskräfteüberlassung.

Peru. Die bedeutenden Umwandlungen, die in der Arbeitsorganisation stattgefunden haben, haben das Profil der Subjekte des Arbeitsvertrags verändert: Durch die dezentralisierte Organisation der Produktion wird die Selbständigkeit des Beschäftigten gefördert und gleichzeitig die Bestimmung des Arbeitgebers erschwert, selbst wenn das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses nicht bestritten wird.

Philippinen. Es gibt eine Rechtsprechung, die bei der Feststellung, wer der Arbeitgeber ist, insbesondere bei dreiseitigen Arbeitsverhältnissen, hilfreich ist.

Portugal. Es ist wichtig, diese Hypothese ins Auge zu fassen, denn in bestimmten Situationen wird die Bestimmung des eigentlichen Arbeitgebers durch aufeinanderfolgende Dienstverträge erschwert.

CGTP: Vor allem bei der Unterauftragsvergabe.

UGT: Bestimmte Arbeitsverhältnisse sind heutzutage kaum strukturiert oder werden durch parallele Vertragsformen verschleiert, was den Schutz der Beschäftigten erschwert.

Schweiz. Dies ist aber eine Frage, die unter (1) a) bereits implizit beantwortet worden ist, insofern, als es um die Definition des Anwendungsbereichs der Gesetzgebung geht. Die Beibehaltung dieses Erwägungsgrundes in der Präambel erscheint daher nicht absolut notwendig.

Simbabwe. Die Urkunde sollte darauf hinweisen, daß es diese Art von Fällen gibt. Alle Arbeitsverträge müssen den Namen des Arbeitgebers und die Rechte des Beschäftigten eindeutig nennen, um jede Unklarheit auszuschließen.

Slowakei. Die Urkunde sollte darauf hinweisen, daß die betreffenden Parteien durch ihr Vorgehen die Möglichkeiten und Voraussetzungen für illegale Arbeit und Beschäftigung schaffen können, und daß daher Strafen verhängt werden müssen, wenn solche Situationen festgestellt werden.

Spanien. Das wäre theoretisch möglich.

CCOO: Um die Rechte der Beschäftigten zu gewährleisten, müßte bis zum Beweis des Gegenteils vermutet werden, daß die Zusammenarbeit ein Arbeitsverhältnis darstellt. Die allgemeine Verbreitung der Strategien der Auslagerung von Tätigkeiten und Dienstleistungen und die Möglichkeit, daß der Auftrag zwischen auftraggebenden Unternehmen und auftragnehmenden Unternehmen zirkuliert, kann dazu führen, daß Unternehmensnetzwerke geschaffen werden und hinsichtlich des Status der Partnerunternehmen und der Identität des Arbeitgebers eine gewisse Verwirrung entsteht.

Sri Lanka. CWC: Aufgrund der Globalisierung und der Entwicklung des Arbeitsmarkts wird das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern durch Werkverträge, Gelegenheitsarbeit und irreguläre Beschäftigungsformen, d.h. durch die Ausweitung des informellen Sektors, immer weiter verwässert.

LJEWU: Die zuständigen Stellen oder die Gerichte sollten in jedem Fall bestimmen, wer der Arbeitgeber ist, auch wenn dies Schwierigkeiten verursacht.

NWC: Der unmittelbare Arbeitgeber oder der Nutzerbetrieb sollte für folgendes verantwortlich sein: a) Mindestlohn, b) Altersversorgungssystem wie Vorsorgefonds und c) Unentgeltlichkeit der Zahlungen.

Südafrika. Diese Situation ist in dem Bericht gut analysiert worden. Die Empfehlung sollte den Akzent hauptsächlich auf Mittel zur Regelung der Probleme im Zusammenhang mit der Bestimmung der Arbeitsverhältnisse legen.

Arabische Republik Syrien. Weil die Beziehung manchmal unklar ist und nicht durch Dokumente belegt wird.

Trinidad und Tobago. Häufig sind sich die Beschäftigten ihrer Rechte als Arbeitnehmer nicht sicher.

ECA: Wichtig ist, darauf zu achten, daß der im Hinblick auf die Bestimmung, wer der Arbeitgeber und wer der Arbeitnehmer ist, zu schaffende Mechanismus flexibel ist und erforderlichenfalls überprüft werden kann.

Tschechische Republik. CMKOS: Man weiß nicht, ob ein rechtmäßig geschlossenes Verhältnis in Wirklichkeit nicht eine andere Vertragsart verschleiert oder nicht; außerdem werden die Arbeitskräfte oft illegal beschäftigt und können nicht beweisen, wer ihr Arbeitgeber ist bzw. war.

Tunesien. Diese Schwierigkeit könnte sich im Rahmen der Unterauftragsvergabe oder der Arbeitskräfteüberlassung ergeben, wo die von einem Unternehmen (dem Dienstleistungsunternehmen) beschäftigten Arbeitskräfte eine Arbeit für einen dritten (dem Nutzerbetrieb) ausführen, dem der Arbeitgeber Arbeitskräfte oder Dienstleistungen zur Verfügung stellt.

Ukraine. FRU: Zur Zeit ist es schwierig, in diesen Fällen zu bestimmen, wer der Arbeitgeber ist, was zu schwer zu regelnden Streitigkeiten über die Rechte der Beschäftigten und die

verantwortlichen Personen führt, da die Gesetzgebung unzureichend ist und die Auslegung der bestehenden Normen unklar ist.

FPU: Da der Umfang der Aufträge des Gründers, des Generaldirektors, des Exekutivdirektors usw. für einen Beschäftigten nicht immer klar ist.

Ungarn. MTOSZ: In Ungarn ist die genaue Ermittlung des Arbeitgebers besonders schwierig im öffentlichen Bereich (Beamtenstatus) und im Bereich der staatlichen Betriebe, weil in diesem Fall das staatliche Organ oder der staatliche Betrieb der Arbeitgeber ist, während die Entscheidungsbefugnisse in Wirklichkeit beim Staat, d.h. beim Eigentümer, liegen. Dieser Sachverhalt stellt ein großes Problem für Kollektivverhandlungen, Konsultationen mit dem Arbeitgeber und alle Diskussionen der Beamten oder der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber dar.

Vereinigtes Königreich. In dieser Frage werden Konzepte zusammengeführt, die sich auf eine Reihe unterschiedlicher und potentiell problematischer Fragen erstrecken, die nicht unbedingt miteinander verbunden sind.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Australien. Die mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten sind in der einschlägigen Gesetzgebung klar festgelegt. Bei einem dreiseitigen Verhältnis ist nach dem Gewohnheitsrecht der Arbeitskräfteüberlasser der Arbeitgeber. Wenn es jedoch in einem konkreten Fall den Anschein hat, als werde die Wahrheit verschleiert, lassen sich die zuständigen Gerichte unter Anwendung der im Gewohnheitsrecht klar festgelegten Kriterien bei der Bestimmung der wirklichen Natur des zwischen den Parteien geschlossenen Vertrags nicht von der Bezeichnung des Verhältnisses leiten.

Bangladesch. BEA: Es ist nicht erforderlich, solche Einzelheiten in die Präambel aufzunehmen. Dies könnte juristische Komplikationen hervorrufen.

Barbados. Manchmal kann es trotz eines echten Arbeitsverhältnisses schwierig sein, auf sein Vorliegen zu schließen oder zu bestimmen, wer der Arbeitgeber ist, welche Ansprüche der Beschäftigte geltend machen kann und wer dafür verantwortlich ist.

Dänemark. DA: Das hat keinen Sinn. Wenn ein Arbeitsverhältnis vorliegt, dann gibt es auch einen Arbeitgeber, können die Rechte festgelegt werden usw.

Deutschland. Es genügt, diesen Aspekt bei der inhaltlichen Regelung zu berücksichtigen.

Finnland. Wenn die Zulieferketten weitverzweigt sind, kann es schwierig sein zu bestimmen, wer konkret der Arbeitgeber ist. Dies ist jedoch eher die Ausnahme als die Regel.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: CNI (Brasilien), CCIB, AIB (Bulgarien), IBEC (Irland), CEC (Kanada), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern): Den Fall, daß ein Arbeitsverhältnis besteht, der Arbeitgeber aber unbekannt ist, gibt es nicht. Die Bestimmung eines Arbeitsverhältnisses gründet sich auf die Existenz und die Identifizierung der Parteien dieses Verhältnisses, gegebenenfalls mittels eines Gerichtsverfahrens. Gibt es weder einen Arbeitgeber noch einen Beschäftigten, dann besteht kein Arbeitsverhältnis. Im Rahmen eines einzigen Arbeitsverhältnisses kann es nur einen einzigen Arbeitgeber geben, und alle sich aus diesem Verhältnis ergebenden Rechte des Beschäftigten fallen in die Verantwortung des Arbeitgebers. Es kann auch Fälle geben, in denen ein Beschäftigter mehrere Arbeitsverhältnisse eingeht, von denen jedes mit Pflichten und Erwartungen verbunden ist. Das Vorliegen mehrerer Arbeitsverhältnisse, die eine rechtliche Beziehung zwischen den von diesem Verhältnis betroffenen beiden Parteien impliziert, berührt nicht die Art

der Pflichten und Erwartungen jeder Partei. IBC (Irland), CONEP (Panama), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern) fügen außerdem hinzu: Überdies verpflichten normalerweise alle Vorschriften den Arbeitgeber, den Beschäftigten über die Bestandteile des Vertrags zu informieren, einschließlich der für ein Arbeitsverhältnis geltenden Regelungen.

Frankreich. MEDEF: Das Bestehen und die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses gehören den tatsächlichen Gegebenheiten.

Griechenland. Dies kann nur bei der Unterauftragsvergabe geschehen, und das Arbeitsverhältnis wird auch durch eine gerichtliche Entscheidung definiert.

Guatemala. CACIF: Der Fall, daß ein Arbeitsverhältnis besteht und der Arbeitgeber unbekannt ist, ist undenkbar. Die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses muß möglich sein, selbst wenn es dazu einer gerichtlichen Entscheidung bedarf.

Island. VSI: Um auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses schließen zu können, muß geprüft werden, ob es Parteien dieses Verhältnisses gibt und ihre Identität bestimmen, gegebenenfalls mit Hilfe eines Gerichtsverfahrens. Wenn es keinen Arbeitgeber und keinen Arbeitnehmer gibt, dann gibt es auch kein Arbeitsverhältnis. Im übrigen legen alle geltenden Texte in der Regel dem Arbeitgeber die Verpflichtung auf, den Beschäftigten über die Klauseln des Vertrags zu informieren, insbesondere diejenigen, die sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen.

Japan. Wenn ein Arbeitsverhältnis vorliegt, dann muß im allgemeinen auch ein Arbeitgeber ermittelt worden sein. Dieser Fall betrifft Japan nicht.

Kolumbien. ANDI: Ein Arbeitsverhältnis setzt die Existenz und die Ermittlung der betreffenden Parteien voraus. Die innerstaatlichen Gesetzgebungen sehen geeignete Mechanismen vor, um im Zweifelsfall das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses festzustellen und die Parteien zu ermitteln.

Republik Korea. FKTU und KCTU: Es dürfte nicht erforderlich sein, in der Präambel einer Urkunde der IAO die Feststellung zu treffen, daß die Bestimmung der Verantwortung und der Rechte der Arbeitgeber und der Beschäftigten Schwierigkeiten bereitet. Die Beschäftigten in einem dreiseitigen Arbeitsverhältnis können dem Anschein nach eine indirekte Beschäftigung ausüben, die vom Arbeitgeber verschleiert wird, um sich seinen Arbeitgeberpflichten zu entziehen, oder sie können ein echtes dreiseitiges Arbeitsverhältnis eingegangen sein. Im zweiten Fall, wenn ein dreiseitiges Arbeitsverhältnis konkret besteht, ist es dennoch möglich, die Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers zwischen den Beteiligten aufzuteilen oder alle aufzufordern, eine gemeinsame Verantwortung zu übernehmen.

Kroatien. Den Fall, daß ein Arbeitsverhältnis besteht, der Arbeitgeber aber unbekannt ist, gibt es nicht. Ein Arbeitsverhältnis setzt die Existenz und die Identifizierung der Parteien dieses Verhältnisses voraus, erforderlichenfalls mit Hilfe eines Gerichtsverfahrens. Wenn es keinen Arbeitgeber oder keinen Beschäftigten gibt, gibt es auch kein Arbeitsverhältnis.

Kuwait. Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses kann mit allen Mitteln bewiesen werden, einschließlich Zeugenaussagen. Im übrigen geht es nicht an, daß ein Arbeitsverhältnis besteht und der Arbeitgeber unbekannt ist. Gibt es weder einen Arbeitgeber noch einen Arbeitnehmer, dann liegt sowieso kein Arbeitsverhältnis vor.

Lesotho. ALE: Es erscheint inakzeptabel, in bestimmten Fällen auf die Bestimmung der Identität des Arbeitgebers verzichten zu müssen, und der Mechanismus zur Beilegung solcher Streitigkeiten in Lesotho hat stets zu rechtlich und faktisch befriedigenden Regelungen geführt.

Es ist daher unnötig, diese Frage in der Präambel anzusprechen. Bei einem gegebenen Arbeitsverhältnis kann es nur einen Arbeitgeber geben, und die Rechte und Pflichten der einen und der anderen ergeben sich aus diesem Verhältnis.

Lettland. Nach dem Arbeitsgesetzbuch sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer eindeutig definiert und gegeneinander abgegrenzt, und die Rechtsprechung wirft diesbezüglich keinerlei Probleme auf.

Litauen. Nach dem Arbeitsgesetzbuch Litauens gilt ein Arbeitsvertrag als geschlossen, wenn die Parteien die Bedingungen dieses Vertrags gebilligt haben. Es ist klar, wer der Beschäftigte ist.

Marokko. Die Rechte und Pflichten der beiden Parteien müssen in der innerstaatlichen Gesetzgebung klar festgelegt werden.

Panama. Das Gesetz ist klar und sieht Verfahren für jeden Fall vor.

Portugal. CIP: Es ist unmöglich, daß ein Arbeitsverhältnis vorliegt, wenn der Arbeitgeber nicht bekannt ist. Außerdem verpflichten die innerstaatlichen Gesetzgebungen die Arbeitgeber im allgemeinen dazu, die Beschäftigten über die Bestimmungen des Vertrags zu informieren.

Schweiz. SAV: Man kann wohl kaum von Arbeitsverhältnissen sprechen, wenn der Arbeitgeber nicht bekannt ist. Eine solche Formulierung würde nicht zur Klärung des Sachverhalts beitragen und sollte nicht in der Präambel erscheinen.

Südafrika. BUSA: Rechtlich ist klar, wer der Arbeitgeber ist. In bestimmten seltenen Fällen kann es jedoch schwierig sein, den Arbeitgeber zu ermitteln, um die Wahrnehmung der Rechte der Beschäftigten sicherzustellen.

Togo. CSTT: Das Arbeitsverhältnis ist klar zu definieren.

Vereinigte Staaten. USCIB: Dieser Vorschlag steht im Widerspruch zu dem Beschluß von 2003, in der Empfehlung nicht die materiellen Inhalte eines Arbeitsverhältnisses zu definieren, um nicht in die handelsrechtlichen Systeme, Verträge und Vereinbarungen auf innerstaatlicher Ebene einzugreifen, und nicht das Konzept des dreiseitigen Arbeitsverhältnisses zu behandeln. Durch diesen Text erhielt die Empfehlung einen übertriebenen Anwendungsbereich, mit einer zu umfassenden Definition, die unterstellt, daß es in jedem Fall möglich sein muß, auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu schließen, und daß es immer einen Verantwortlichen für die „Arbeitnehmer“ geben muß. Er scheint erneut die Absicht zum Ausdruck zu bringen, die Empfehlung zu einer Urkunde über dreiseitige Arbeitsverhältnisse zu machen.

Vereinigtes Königreich. CBI: Die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Bestimmung des Arbeitgebers werden von den innerstaatlichen Gerichten gelöst. Es ist nicht erforderlich, auf diese Frage in der Präambel einzugehen.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Costa Rica. UCCAEP: Die Identität des Arbeitgebers muß immer bekannt sein, und der Arbeitgeber muß die Gesetzgebung einhalten. Welches Arbeitsverhältnis würde ohne Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen?

Jamaika. JEF: Es kann schwierig sein, auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu schließen, wenn die einschlägigen Informationen lückenhaft sind. In diesem Fall muß Licht in die Beziehung gebracht werden. Außerdem unterliegen die Arbeitsverhältnisse, die die Rechte der

Beschäftigten betreffen, der innerstaatlichen Gesetzgebung und können sich ähneln, ohne jedoch deshalb in allen Unternehmen in einem bestimmten Gebiet identisch zu sein.

Schweiz. SAV: Man kann schwerlich von Arbeitsverhältnissen sprechen, wenn die Identität des Arbeitgebers nicht bekannt ist. Eine derartige Formulierung würde nicht zur Klärung der Lage beitragen und dürfte nicht in der Präambel aufgeführt sein.

Fr. 3 (3) *Sollte die Präambel der Urkunde:*

(3) darauf hinweisen, daß aufgrund dieser Schwierigkeiten Beschäftigte, die durch ein Arbeitsverhältnis geschützt werden sollten, in der Praxis vom Geltungsbereich der Arbeitsgesetzgebung ausgeschlossen und infolgedessen ohne Schutz sein können?

Bejahend

Regierungen: 62. Ägypten, Algerien, Argentinien, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Dominica, El Salvador, Fidschi, Finnland, Frankreich, Guatemala, Honduras, Indien, Indonesien, Irak, Island, Italien, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Lettland, Libanon, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: AICB, BCCI (Bulgarien); CEC (China); CGECI (Côte d'Ivoire); SY (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); GICAM (Kamerun); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); EFC (Sri Lanka); ECA (Trinidad und Tobago); FRU (Ukraine); CBI (Vereinigtes Königreich).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FK TU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO (Schweden); SGB (Schweiz); CCOO (Spanien); CWC, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 12. Australien, Barbados, Deutschland, Eritrea, Griechenland, Japan, Kuwait, Litauen, Marokko, Panama, Serbien und Montenegro, Ungarn.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); DA (Dänemark); EK (Finnland); CIE (Indien); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); CEC (Kanada);

ANDI (Kolumbien); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); CEOE (Spanien); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); KZPS, SPD (Tschechische Republik); MGYOSZ (Ungarn); USCIB (Vereinigte Staaten); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ASI (Island); GEFONT (Nepal); ZSSS (Slowenien); CWC, LJEWU (Sri Lanka); CSTT (Togo).

Sonstige

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); UCCAEP (Costa Rica); SAV (Schweiz).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Die Gesetzgebungen schließen bestimmte Gruppen häufig vom Anwendungsbereich ihrer Bestimmungen aus, so daß es keine Kontrolle über das Arbeitsverhältnis gibt, das diese Gruppen umfaßt.

Argentinien. CGT RA: In der heutigen Rechtsprechung sind die Kriterien festgelegt, die für die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses heranzuziehen sind.

Bulgarien. CCIB: Es wäre vielleicht besser anzugeben, daß die Beschäftigten, denen der mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Schutz aufgrund von Betrug vorenthalten wird, in der Lage sein müßten, das Vorliegen eines solchen Arbeitsverhältnisses feststellen zu lassen und so die sich daraus ergebenden Rechte in Anspruch zu nehmen.

ACIB: Ein solcher Hinweis sollte aufgrund der Schwerfälligkeit der Gerichtsverfahren und ihrer Unfähigkeit, die bestehende Gesetzgebung in vollem Umfang durchzusetzen, aufgenommen werden.

China. In China ist nicht geklärt worden, ob die Arbeitsgesetzgebung für Putzfrauen, Versicherungsvertreter usw. gilt.

Côte d'Ivoire. CGECI: Dies ist im übrigen der Zweck der angestrebten Urkunde.

Finnland. In Finnland ist das Konzept des Arbeitsverhältnisses seiner Natur nach zwingend. Aus diesem Grund kann es vorkommen, daß die Gerichte eine Vereinbarung, die nach Angaben der Parteien keinen Arbeitsvertrag darstellt, als echtes Arbeitsverhältnis einstufen.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), ACTU (Australien), BSSF (Bangladesch), BWU (Barbados), CFTD (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), UGT (Portugal), COSATU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Die in den Fragen 3 (1) a), b) und c) beschriebenen Fälle sind leider sehr verbreitet und nehmen rasch zu. Daher ist es unerlässlich, daß die IAO internationale Arbeitsnormen annimmt, die den Verantwortlichen für die innerstaatliche Politik klare Leitlinien hinsichtlich der Art und Weise, wie den Beschäftigten in allen diesen Situationen ein Schutz zu gewährleisten ist, an die Hand gibt.

Frankreich. MEDEF: Ja, wenn es sich nur um ein verschleiertes Arbeitsverhältnis handelt.

Guatemala. Vor allem deshalb sollte die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis geändert werden, damit vermieden wird, daß Beschäftigten der gesetzliche Schutz vorenthalten wird, der ihnen die Geltendmachung ihrer Rechte ermöglicht.

CACIF: Die Beschäftigten, die sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befinden, haben das Recht, das Vorliegen eines solchen Verhältnisses feststellen zu lassen und die sich daraus ergebenden Rechte in Anspruch zu nehmen.

Honduras. Dank einer solchen Formulierung könnten die Staaten die erforderliche politische Entschlossenheit erlangen, um die Einhaltung der Gesetzgebung zu gewährleisten, und würden die verschiedenen hierzu eingesetzten Mechanismen gestärkt werden, unter Beteiligung der Sozialpartner.

Indien. CITU: Das derzeitige neoliberale Wirtschaftsmodell fördert informelle wirtschaftliche Tätigkeiten, die dem Streben nach Rentabilität entsprechen. Infolgedessen ist ein großer Teil der Beschäftigten aufgrund von bewußt unklar gehaltenen Arbeitsverhältnissen von jeglichem Schutz der Gesetzgebung ausgenommen. Diese Beschäftigten müssen aber geschützt werden.

Italien. CGIL: Dies ist in Italien der Fall bei den sogenannten Projektarbeitern, die nicht den Gesamtarbeitsverträgen unterliegen, im Gegensatz zu normalen einem Arbeitgeber unterstellten Arbeitnehmern, und die geringere Sozialleistungen enthalten, obwohl sie in der Regel die gleichen Aufgaben ausführen.

Japan. JTUC-RENGO: Aufgrund der immer vielfältigeren Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsmodalitäten nimmt der Einsatz von selbständig Erwerbstätigen und der Auftragsarbeit zu. Infolgedessen kommt einer wachsenden Zahl von Beschäftigten kein angemessener Schutz mehr in Anwendung des Gesetzes über die Arbeitsnormen und des Gesetzes über die Gesundheit und die Sicherheit bei der Arbeit zugute.

Kanada. Doch sollte dieser Satz mit beispielsweise dem folgenden Hinweis weniger negativ formuliert werden: „In Anbetracht dessen, daß das Arbeitsverhältnis mit Rechten verbunden ist“.

Katar. Wenn man sich nicht um die Rechte der verdeckten Arbeitnehmer und ihren Schutz kümmert, schadet man dem Produktions- und Entwicklungsprozeß.

Republik Korea. FKTU, KCTU: In dieser Hinsicht reicht das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, das sich auf die Mindestrechte der indirekt beschäftigten Arbeitnehmer erstreckt, nicht aus, um diesen Schutz auf Arbeitnehmer auszudehnen, die aufgrund verschiedener Arten von als dreieckige Beziehungen getarnten Vereinbarungen indirekt beschäftigt werden, wie Scheinselbständige, Werkverträge oder Dienstverträge, denen aufgrund dessen der durch die Arbeitsgesetzgebung vorgesehene Schutz vorenthalten wird.

Kroatien. Der Text sollte angeben, daß die Beschäftigten, denen der mit einem Arbeitsverhältnis verbundene Schutz aufgrund von Betrug vorenthalten wird, das Vorliegen eines solchen Verhältnisses feststellen lassen und die sich daraus ergebenden Rechte in Anspruch nehmen können sollten.

Lettland. Ein solcher Hinweis wäre zutreffend im Fall der illegalen Arbeit, wenn es schwierig ist, den Beweis für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses beizubringen.

Libanon. Der rechtliche Schutz, um den es hier geht, wird durch die innerstaatliche Gesetzgebung in jedem Land reglementiert und ist maßgebend für den Rahmen des Arbeitsverhältnisses und die Art des Schutzes, der durch das vorerwähnte Arbeitsverhältnis sichergestellt werden könnte.

Litauen. LDF: Durch den Rückgriff auf zivil- und handelsrechtliche Vereinbarungen wird den Beschäftigten jeglicher Sozialschutz vorenthalten.

Mauritius. Aus diesem Grund müssen die Mitgliedstaaten den Anwendungsbereich der Arbeitsgesetzgebung neu definieren.

Mexiko. Im Rahmen der Globalisierung gehorcht die Tendenz zu einem geringeren Schutz der Arbeitnehmer mehreren Faktoren, darunter die rasche Entwicklung des Arbeitsmarkts selbst, wodurch die Beschäftigungsmodalitäten verändert werden.

Mosambik. Solche Fälle gibt es in Mosambik und haben Arbeitskonflikte zur Folge, die durch ein klares und präzises Instrument verhütet werden könnten.

Niederlande. FNV: Neben den unter den Punkten 3.1 und 3.2 erwähnten Schwierigkeiten sollte die Präambel darauf hinweisen, daß es aufgrund der bedeutenden Veränderungen, die sich auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitsorganisation vollziehen, wünschenswert ist, nicht nur den Anwendungsbereich des Arbeitsverhältnisses zu evaluieren und gegebenenfalls zu ändern, sondern auch denjenigen aller anderen Gesetze, die sich auf die Rechte der Arbeitnehmer beziehen.

Philippinen. Das Arbeitsgesetzbuch enthält bereits Bestimmungen zum Schutz und zum Wohl der Hausangestellten, es werden aber immer wieder Forderungen nach der Annahme neuer Gesetzestexte laut, insbesondere zum Schutz dieser Gruppe von Beschäftigten.

Portugal. Die Autonomie des Arbeitsrechts im Verhältnis zum Zivilrecht beruht auf dem Schutz des verletzlichsten Elements eines Vertragsverhältnisses, das tendenziell ungerecht ist.

Rumänien. Der Arbeitgeber schließt einen einfachen handelsrechtlichen Vertrag, wenn die Dauer der Arbeit zwei Stunden übersteigt, statt eines Einzelarbeitsvertrags.

Schweiz. Es handelt sich hier jedoch um eine Frage, auf die implizit bereits unter 1 a) geantwortet worden ist, insofern, als es um die Definition des Anwendungsbereichs der Gesetzgebung geht. Die Beibehaltung dieses Erwägungsgrunds in der Präambel erscheint deshalb nicht unbedingt erforderlich.

SGB: Es ist unerlässlich, daß die IAO internationale Arbeitsnormen annimmt, die den Verantwortlichen für die innerstaatliche Politik Perspektiven bieten, wie den Beschäftigten, denen, wie bereits beschrieben, so häufig der Schutz der Arbeitsgesetzgebung und der Sozialen Sicherheit vorenthalten wird, ein echter Schutz gewährleistet werden kann.

Simbabwe. Die Urkunde sollte diesen Aspekt behandeln und auf die Bedeutung der Arbeitsaufsicht hinweisen, um sicherzustellen, daß die angesprochenen Beschäftigten faktisch geschützt werden.

Sri Lanka. EFC: Eine Empfehlung sollte den gleichen rechtlichen und faktischen Schutz für alle Arbeitnehmer wie auch für die Arbeitgeber vorsehen.

Südafrika. Angesichts des angestrebten Schutzes kann dieser Rahmen nutzlos sein, wenn er umgangen werden kann, und er wäre gegenstandslos, wenn er nicht zwingend ist. Um solche Mißbräuche zu verhindern, ist es unbedingt erforderlich, die effektive Anwendung dieses Schutzes in der Praxis zu überprüfen.

Trinidad und Tobago. Es muß unbedingt verhindert werden, daß Beschäftigte von den bestehenden Schutzvorkehrungen ausgenommen werden können.

ECA: Die Mechanismen, die verwendet werden, um zu bestimmen, wer der Arbeitnehmer und wer der Arbeitgeber ist, sind nicht so effizient wie sie sein sollten, so daß viele Beschäftigte ohne Schutz sind. Die Wirksamkeit dieser Mechanismen (Kollektivverhandlungen, Schlichtungs- und Schiedsverfahren) muß verstärkt werden.

Tschechische Republik. CMKOS: Eine solche Bestimmung würde den in der Tschechischen Republik auftretenden Problemen voll und ganz gerecht werden.

Tunesien. Die erwähnten Schwierigkeiten führen dazu, daß bestimmte Gruppen von Beschäftigten, insbesondere jene, die das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses nicht beweisen können und denen infolgedessen der durch die Arbeitsgesetzgebung vorgesehene Schutz vorenthalten wird, vom Geltungsbereich der Arbeitsgesetzgebung ausgenommen werden.

Ukraine. FPU: Um die Anwendung der innerstaatlichen Gesetzgebung zu gewährleisten.

Vereinigtes Königreich. CBI: Alle Beschäftigten müssen in der Lage sein, das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses feststellen zu lassen und einen bestimmten Schutz zu erlangen.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Australien. Wenn ein Gericht auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses schließt, gelten die Leistungsansprüche und der Schutz, die durch das Gesetz über die Arbeitsbeziehungen vorgesehen sind. Die Beschäftigten können jederzeit die Gerichte anrufen, um eine solche Erklärung zu erlangen.

Barbados. Sie können faktisch vom Geltungsbereich dieses Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen und infolgedessen ohne Schutz sein.

Dänemark. DA: Diese Formulierung scheint den Umfang der Frage über die verschleierte Arbeitsverhältnisse hinaus zu erweitern und Arbeitsverhältnisse auf Kosten anderer rechtmäßiger Vertragsverhältnisse zu fördern.

Deutschland. Dies ist eine Frage der inhaltlichen Regelung. Es muß selbstverständlich bei der zu treffenden Regelung berücksichtigt werden, daß der gefundene Arbeitnehmerbegriff, der den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts eröffnet, nicht – beispielsweise durch bestimmte Vertragsformulierungen – umgangen werden kann.

Eritrea. Es ist nicht erforderlich, diesen Aspekt in der Präambel zu erwähnen. Wenn festgestellt wird, daß es schwierig ist zu bestimmen, wer die Arbeitnehmer sind, dann ist es normal, daß es Probleme beim Schutz ihrer Rechte gibt.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: CNI (Brasilien), IBEC (Irland), VSI (Island), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CIP (Portugal), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern): Aus allen zuvor erwähnten Gründen erscheint dieser Standpunkt nicht ausreichend nuanciert. Es könnte jedoch zweckmäßig sein, darauf hinzuweisen, daß die Beschäftigten, denen der mit einem Arbeitsverhältnis verbundene Schutz aufgrund von Betrug vorenthalten wird, das Vorliegen eines solchen Verhältnisses feststellen lassen und infolgedessen die sich daraus ergebenden Rechte in Anspruch nehmen können sollten.

Griechenland. Die Beschäftigten werden durch die Arbeitsaufsicht und die Zivilgerichte geschützt.

Japan. Es stimmt, daß es manchmal schwierig ist, den Status des Beschäftigten zu ermitteln, aber die Arbeitnehmer, die als solche in letzter Instanz bestimmt werden, können den durch das Arbeitsrecht vorgesehenen Schutz geltend machen. Daher ist diese Frage vielleicht gegenstandslos.

Kuwait. Im privaten Sektor gilt das Arbeitsgesetzbuch für alle Beschäftigtengruppen im Arbeitsmarkt, mit Ausnahme der Hausangestellten und der ihnen gleichgestellte Personen.

Marokko. Die Arbeitsgesetzgebung muß für die Personen gelten, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Nepal. GEFONT: Solche Schwierigkeiten sind möglich, die betreffenden Beschäftigten müssen jedoch kollektiv durch die Gewerkschaften geschützt werden.

Panama. In Panama gilt für diesen Fall der Artikel 737 des Arbeitsgesetzbuchs.

Serbien und Montenegro. Die Mitgliedstaaten müßten sich vergewissern, daß der Begriff des Arbeitsverhältnisses eindeutig und klar definiert ist, damit die Arbeitnehmer den erforderlichen Schutz und die ihnen zustehenden Rechte in Anspruch nehmen können.

Sri Lanka. CWC: Die Gesetzgebung erstreckt sich auf ein breites Spektrum von Arbeitsverhältnissen, und der betreffende Schutz ist vorgesehen, selbst wenn bestimmte Unklarheiten bestehen bleiben.

LJEWU: Die Beschäftigten dürfen nicht ohne Schutz sein, und die Behörden (die Regierung) sollten sich im Gegenteil bemühen, den Zusammenhang zwischen den Arbeitsverhältnissen und den bestehenden Möglichkeiten herzustellen.

Südafrika. BUSA: Die Frage wird mit Vorbehalten verneint, denn die Schwierigkeiten sind reell, und die Beschäftigten müssen durch die Gesetzgebung und die Politik auf innerstaatlicher Ebene wirksam geschützt werden. Jedoch kann die südafrikanische Gesetzgebung, da sie mit den Sozialpartnern ausgehandelt worden ist, diese Probleme bewältigen.

Thailand. ECOT: Mit Ausnahme derjenigen, die in der informellen Wirtschaft tätig sind.

Togo. CSTT: Jede Beschäftigtengruppe muß berücksichtigt werden.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Bangladesch. BEA: Der Schutz der Rechte der Beschäftigten wird prinzipiell einen wesentlichen Teil der Urkunde ausmachen. Ein solcher Schutz kann durch die Arbeitsgesetzgebung sichergestellt werden.

Costa Rica. UCCAEP: Jeder Beschäftigte muß seine Rechte kennen. Wenn er sie nicht geltend machen kann, muß er Zugang zu geeigneten Rechtsmitteln haben.

Schweiz. SAV: Eine solche Formulierung würde eher zur weiteren Verwirrung als zur Klärung beitragen und sollte nicht in der Präambel erscheinen.

Spanien. Ein solcher Hinweis könnte ins Auge gefaßt werden.

Fr. 3 (4) *Sollte die Präambel der Urkunde:*

(4) darauf hinweisen, daß die Mitglieder eine innerstaatliche Politik zur regelmäßigen Überprüfung der Anwendung der Arbeitsgesetzgebung entwickeln und durchführen sollten, um sicherzustellen, daß die oben erwähnten Beschäftigten einen angemessenen Schutz genießen, wobei auch die Gleichstellungsdimension berücksichtigt werden sollte?

Bejahend

Regierungen: 66. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Dänemark, Deutschland, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Japan, Kamerun, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); AICB, BCCI (Bulgarien); CEC (China); CGECI (Côte d'Ivoire); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); GICAM (Kamerun); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); CBI (Vereinigtes Königreich).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 6. Australien, Costa Rica, Indien, Kanada, Schweiz, Ungarn.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AIB (Bulgarien); DA (Dänemark); EK, SY (Finnland); MEDEF (Frankreich); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SAV (Schweiz); CEOE (Spanien); MGYOSZ (Ungarn); USCIB (Vereinigte Staaten).

Arbeitnehmerverband: VTML (Finnland).

Sonstige

Arbeitgeberverband: JEF (Jamaika).

Arbeitgeberverbände: UCCAEP (Costa Rica); CEIF (Zypern).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Dies sollte durch den Arbeitsaufsichtsdienst erfolgen, der die Anwendung der arbeitsrechtlichen Vorschriften periodisch verfolgt, abgesehen von der fortlaufenden Aktualisierung der ministeriellen Erlasse.

ETUF: Vorbehaltlich einer Beratung und Koordinierung zwischen den Sozialpartnern.

Argentinien. In Anbetracht der unzureichenden Mittel in vielen Staaten sollte die Annahme einer solchen Politik nur gefördert und nicht zwingend vorgeschrieben werden.

CGT RA: Die Möglichkeit einer gerichtlichen Kontrolle durch eine spezialisierte Instanz sollte in allen Fällen gewährleistet sein.

Bangladesch. BEA: Die Staaten können eine innerstaatliche Politik zur regelmäßigen Überprüfung der Anwendung der Arbeitsgesetzgebung ausarbeiten. Das Adjektiv „angemessen“, das subjektiv ist und deswegen Verwirrung stiften könnte, sollte vielleicht nicht beibehalten werden.

Belgien. Die innerstaatliche Politik sollte sowohl auf die Angemessenheit des Arbeitnehmerbegriffs gegenüber der sozialen und wirtschaftlichen Realität als auch auf die Kontrolle seiner Anwendung zielen, insbesondere durch die Arbeitsaufsicht sowie durch die Organe der Sozialen Sicherheit.

Bulgarien. CCIB: Es könnte zweckmäßig sein, darauf hinzuweisen, daß die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung regelmäßig überprüft werden sollte, um sicherzustellen, daß die Beschäftigten tatsächlich in den Genuß des gesetzlich vorgesehenen Schutzes kommen.

China. Die Verwirklichung einer innerstaatlichen Politik zur regelmäßigen Überprüfung der Anwendung der Arbeitsgesetzgebung gestattet es den Mitgliedstaaten, ihre Aufgaben entsprechend den jeweiligen Realitäten zu erfüllen.

Côte d'Ivoire. CGECI: Es sind jedoch regelmäßige Zeitabstände vorzusehen, die keinen zusätzlichen Zwang darstellen, der Investoren abschrecken könnte.

Deutschland. Als allgemeiner Appell ist die Formulierung akzeptabel. Es sollte jedoch für alle Instrumente eine Formulierung gefunden werden, die sich auch für das nationale Arbeitsrecht als beständig erweist. Ständige Rechtsänderungen schaffen mehr Unsicherheit, als daß sie dem zu schützenden Personenkreis Nutzen bringen.

El Salvador. Es ist unerlässlich, den Grundsatz der Chancengleichheit unter Berücksichtigung der Achtung der Rechte bei der Arbeit, insbesondere der Rechte der weiblichen Beschäftigten, zu wahren.

Eritrea. Durch die rasche Entwicklung des Arbeitsmarkts auf internationaler Ebene und die Entwicklung der Kommunikationstechnologien entsteht eine Kluft, die die Mitgliedstaaten durch regelmäßige Überprüfung ihrer Arbeitsgesetzgebung schließen sollten.

Finnland. SAK, STTK, AKAVA: Im Sinne einer echten Dreigliedrigkeit dürfen diese Diskussionen keine Unterbrechung erfahren.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), ACTU (Australien), BSSF (Bangladesch), CITUB (Bulgarien), CFTD, CGT-FO (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), COSATU (Südafrika), TUC (Ver-

einigtes Königreich): Ein angemessener Schutz sollte die in den internationalen Arbeitsnormen und der innerstaatlichen Arbeitsgesetzgebung festgelegten Rechte und den sozialen Schutz umfassen. Geprüft werden muß nicht nur die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung, sondern auch ihr Geltungsbereich, was einen besseren Schutz durch Berücksichtigung der Veränderungen in der Natur der Arbeit und den Vorkehrungen im Bereich der Arbeit gestatten wird, und man muß gegen Versuche vorgehen, das Arbeitsverhältnis zu verschleiern. Die Gleichstellungsdimension muß wegen des hohen Anteils von Frauen, die eine flexible und atypische Beschäftigung ausüben, unbedingt berücksichtigt werden.

Gabun. COSYGA: Die am meisten gefährdeten Bevölkerungsgruppen sind sehr häufig Frauen und Jugendliche.

Griechenland. Griechenland verfügt bereits über eine angemessene innerstaatliche Politik, die insbesondere der Gleichstellungsdimension Rechnung trägt.

Guatemala. Dieser Hinweis würde es gestatten, die Debatte über die Formen der Diskriminierung bei der Beschäftigung gegenüber Frauen, Jugendlichen, Eingeborenen und Behinderten zu eröffnen, und würde die Annahme von Maßnahmen fördern, um diesen Gruppen den Zugang zu einer menschenwürdigen Arbeit zu gewährleisten und dieser Diskriminierung ein für allemal ein Ende zu bereiten. Er würde es ferner gestatten, Aufschluß über das Ausmaß der Anwendung der geltenden Gesetzgebung und über die Wirksamkeit der Mechanismen zur Kontrolle dieser Anwendung zu erhalten.

CACIF: Es ist zweckmäßig, die Anwendung der Gesetzgebung regelmäßig zu überprüfen. Der Ausdruck „angemessener Schutz“ ist jedoch unklar und subjektiv. Erwähnt werden sollte vielmehr der notwendige Zugang zu Mechanismen für die Anzeige, Verfolgung und Bestrafung von Betrug.

Honduras. Die Mitgliedstaaten sind aufgrund der Übereinkommen Nr. 100, 111 und 183 der IAO zur Ausarbeitung einer Politik zur Überprüfung der Anwendung der Arbeitsgesetzgebung verpflichtet.

Irak. Indem das Schwergewicht auf die Einrichtung von Kontrollmechanismen seitens der IAO gelegt wird, um eine ordnungsgemäße Anwendung dieser Politiken sicherzustellen.

Japan. Die Überprüfung der Arbeitsgesetzgebung sollte bei Bedarf systematisch erfolgen, und zwar unter Berücksichtigung der Bedeutung der Gleichstellungsdimension. Die zeitlichen Abstände einer solchen Überprüfung müssen jedoch entsprechend den Besonderheiten des Landes festgelegt werden.

JTUC-RENGO: Die Arbeitsgesetzgebung sollte überprüft werden, um einen angemessenen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen. Die leichte Anwendbarkeit und der Umfang dieser Gesetzgebung sowie die Gleichstellungsdimension sind Aspekte, die bei einem solchen Überprüfungsprozeß gebührend berücksichtigt werden sollten.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Die verschleierte Arbeitsverhältnisse sind immer zahlreicher. Selbst wenn ein Übereinkommen oder eine Empfehlung angenommen wird und auf innerstaatlicher Ebene Gesetze auf der Grundlage der neuen Urkunde im Hinblick auf die Sicherstellung des Schutzes der betreffenden Beschäftigten ausgearbeitet werden, müßten von Zeit zu Zeit Untersuchungen über die Lage vor Ort und die Wirksamkeit der Gesetzgebung durchgeführt werden. Die Staaten sollten nach dieser Prüfung ein Bündel offizieller Maßnahmen zur Verbesserung der Lage ausarbeiten, wobei insbesondere der Gleichstellungsdimension Rechnung getragen werden sollte.

Kroatien. Es ist sicher nützlich, die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung regelmäßig zu überprüfen, um den Beschäftigten einen angemessenen Schutz zu gewährleisten. Doch sollte der Ausdruck „angemessener Schutz“, der subjektiv ist und Verwirrung stiften könnte, in der Präambel nicht stehen bleiben. Erwähnt werden sollte vielmehr der notwendige Zugang zu Mechanismen für die Anzeige und Verfolgung von Fällen von Betrug und die Wiederherstellung des Rechts.

Kuwait. Es ist nichts dagegen einzuwenden, diesen Punkt in der Präambel oder im Text der Urkunde vorzusehen. Der Ausdruck „angemessener Schutz“ könnte jedoch Schwierigkeiten verursachen, er sollte daher im Verlauf der Diskussion geändert werden.

Lesotho. ALE: Es ist auf jeden Fall zweckmäßig, die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung regelmäßig zu überprüfen, um sicherzustellen, daß die Beschäftigten den gesetzlich vorgesehenen Schutz genießen, diese Maßnahme muß jedoch auf alle Beschäftigten zielen und nicht nur auf diejenigen in verschleierte Arbeitsverhältnissen. Es ist somit unnützlich, diese Kategorie in der Präambel zu erwähnen.

Lettland. Die innerstaatliche Politik zur Bekämpfung der Diskriminierung und zum Schutz der verschiedenen Beschäftigtengruppen sollte regelmäßig überprüft werden können, insbesondere unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Globalisierung auf die Beschäftigung in der Welt von heute.

Libanon. Wegen der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Konzepts des Arbeitsverhältnisses ist es natürlich, die Arbeitsgesetzgebung regelmäßig zu überprüfen, um einen angemessenen Schutz entsprechend den innerstaatlichen Verhältnissen der Gruppen sicherzustellen, die nicht angemessen oder überhaupt nicht geschützt werden, wobei die Gleichstellungsdimension berücksichtigt werden sollte.

Marokko. Die Frage der Gleichstellung muß beim Schutz der Beschäftigten berücksichtigt werden.

Mauritius. Die Welt der Arbeit ist in raschem Wandel begriffen, und es wäre vergebliche Mühe, diesem Umstand getrennt auf sektoraler Basis Rechnung tragen zu wollen. Es bedarf einer innerstaatlichen Politik, um über diese Entwicklung nachzudenken und um die Arbeitsgesetzgebung in einer globalen Sichtweise an die Welt der Arbeit anpassen zu können.

Mexiko. Es ist äußerst wichtig, die Arbeitsgesetzgebung zu überprüfen, besonders im Hinblick auf komplexe Situationen, in denen Beschäftigte nicht in der Lage sind, ihre Rechte geltend zu machen, d.h. wenn das Arbeitsverhältnis unklar, verdeckt oder verschleiert ist. Jede Regelung sollte auf einem Gleichgewicht zwischen den Parteien beruhen, was einen sozialen Dialog im Hinblick auf die Erlangung eines Grundkonsenses voraussetzt.

Niederlande. FNV: Nicht nur die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung, sondern auch ihr Geltungsbereich sollte überprüft werden. Die Berücksichtigung der Gleichstellungsdimension ist wegen des hohen Anteils von Frauen in flexiblen und atypischen Beschäftigungen und in bestimmten Sektoren, in denen diese Fälle die Norm sind (Hausarbeit, Reinigungsarbeiten), unbedingt erforderlich.

Panama. Ein solcher Hinweis wäre im Interesse der Beschäftigten auf jeden Fall nützlich.

Peru. Eine solche regelmäßige Prüfung würde es gestatten, die Arbeitsgesetzgebung an die neuen Realitäten der Produktion entsprechend den Besonderheiten jedes Landes anzupassen und

Aufschluß über die Merkmale der Beschäftigung der Frauen zu erhalten und herauszufinden, ob das angesprochene Problem insbesondere Frauen betrifft.

Philippinen. Das Arbeitsverhältnis hängt von internen und externen Faktoren ab, darunter die Auswirkungen der Globalisierung, und die Arbeitsgesetzgebung muß infolgedessen reformiert werden können. Wenn eine ordnungsgemäße Rechtsanwendung durch die Tendenzen und Entwicklungen der Arbeitsmärkte behindert wird, muß die Gesetzgebung überprüft werden, insbesondere um das Problem der unklaren Arbeitsverhältnisse zu regeln.

Portugal. In Anbetracht der ständigen Weiterentwicklung der wirtschaftlichen Realitäten und der Unternehmen und der Auswirkungen dieser Veränderungen auf das Arbeitsverhältnis könnte eine solche regelmäßige Überprüfung in dem untersuchten Kontext nützlich sein, wie auch in Punkt 5 der gemeinsamen Erklärung der Sachverständigentagung über Beschäftigte in Situationen, in denen sie Schutz benötigen (Mai 2000) erwähnt worden ist. In diesem Rahmen wird sich Portugal systematisch um die Förderung der Gleichstellung und der Bekämpfung der Diskriminierung bemühen, von der insbesondere Frauen betroffen sind, wobei außerdem die gemeinschaftlichen Vorschriften für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union berücksichtigt werden.

UGT: In Anbetracht der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Arbeitsmarktes und der neuen Formen der Arbeitsorganisation ist es gewiß wichtig, die Arbeitsgesetzgebung zu überprüfen, dabei dürfen aber bestimmte Grundsätze wie die Stabilität und die erworbenen Rechte der Beschäftigten nicht beeinträchtigt werden.

Schweiz. SGB: Ein angemessener Schutz sollte die in den internationalen Arbeitsnormen sowie in der Arbeitsgesetzgebung und im sozialen Schutz enthaltenen Rechte einschließen. Man darf sich nicht nur auf die Prüfung der Anwendung der Arbeitsgesetzgebung beschränken, sondern muß auch deren Geltungsbereich analysieren, um durch Berücksichtigung der Veränderungen, die sich ständig in der Natur der Arbeit vollziehen, einen besseren Schutz sicherzustellen. Der Gleichstellungsdimension kommt wegen des hohen Anteils von Frauen in flexiblen und atypischen Beschäftigungen wesentliche Bedeutung zu.

Simbabwe. Die Urkunde sollte die Mitglieder dazu anregen, eine innerstaatliche Politik zur Verstärkung der Arbeitsaufsicht auszuarbeiten und anzuwenden, wobei der Gleichstellungsdimension besondere Beachtung geschenkt werden sollte.

Spanien. CCOO: In Anbetracht der raschen Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Arbeitsorganisation und der zunehmenden Komplexität der Strategien zur Vermeidung der geltenden Verpflichtungen erscheint eine solche regelmäßige Überprüfung auf jeden Fall erforderlich. Sie sollte es ermöglichen, die Mechanismen zu enthüllen, mit denen die Verpflichtungen und Rechte der Unternehmen und der Beschäftigten umgangen werden sollen, und infolgedessen den Anwendungsbereich der Gesetzgebung anzupassen.

Sri Lanka. EFC: Es ist auf jeden Fall zweckmäßig, der bedeutenden Transformation des Arbeitsverhältnisses in einer Welt, die sich in sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht ständig wandelt, Rechnung zu tragen.

CWC: Dieser Punkt ist wegen des wachsenden Anteils von Frauen an der Erwerbsbevölkerung wichtig.

LJEWU: Im Fall Sri Lankas sollte eine innerstaatliche Politik über das Arbeitsverhältnis durch ein Gesetz eingeführt werden, das im Betrugsfall Anwendung findet.

Südafrika. In einer Zeit, da sich der Charakter des Arbeitsverhältnisses verändert, erscheint es absolut notwendig, einen gut strukturierten und geplanten Mechanismus für eine regelmäßige

Prüfung der Gesetzgebung einzurichten, um den Beschäftigten den höchstmöglichen Schutz zu sichern.

BUSA: Die Mitglieder sollten regelmäßige Prüfungen ihrer Politik auf innerstaatlicher Ebene vornehmen, um der Entwicklung der Konjunktur und der Prioritäten in einer globalisierten Wirtschaft Rechnung zu tragen. Solche Prüfungen sollten sich jedoch nicht ausschließlich auf den Schutz der Beschäftigten, insbesondere der Frauen unter ihnen, erstrecken.

Thailand. ECOT: Sich vergewissern, daß das Gesetz streng angewendet wird; die Zahl der Arbeitsinspektoren ist unzureichend.

Togo. CSTT: Diese Maßnahme wird es den Mitgliedstaaten ermöglichen, die Arbeitsgesetzgebung jedesmal an die Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen.

Trinidad und Tobago. Eine solche regelmäßige Prüfung ist erforderlich, wenn man den Veränderungen der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung sowie den neuen Realitäten der Gleichstellungsdimension Rechnung tragen will.

ECA: Eine solche Politik sollte präskriptiv sein, und die Länder sollten sie unter Berücksichtigung ihrer Merkmale und besonderen Bedürfnisse frei ausarbeiten können.

Tschechische Republik. CMKOS: Dies wäre auf jeden Fall im Interesse der Mitgliedstaaten, denn die informelle Arbeit und die unselbständige Arbeit, die außerhalb des Rahmens eines Arbeitsverhältnisses ausgeführt werden, haben schädliche Auswirkungen im Bereich der Haushaltspolitik und der Versicherungssysteme.

Tunesien. Die Ausarbeitung und Anwendung einer solchen innerstaatlichen Politik sind erforderlich, um den Beschäftigten einen besseren Schutz durch die Arbeitsgesetzgebung zu gewährleisten.

Ukraine. FPU: Unter Berücksichtigung der kontinuierlichen Veränderungen der Marktverhältnisse.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Australien. Es erscheint nicht sinnvoll, Verpflichtungen in bezug auf die Überprüfung der Arbeitsgesetzgebung hinzuzufügen. Nach dem LRLT ist der Präsident der Australischen Kommission für Arbeitsbeziehungen bereits verpflichtet, einen Jahresbericht zu veröffentlichen, der dem Parlament vorgelegt werden muß. In diesem Dokument wird über die wichtigsten Fälle berichtet, für die die Anwendung des vorerwähnten Gesetzes und der darin vorgesehene Schutz geprüft werden mußten. Eine ähnliche Verpflichtung hat der Präsident der Kommission für Menschenrechte und Chancengleichheit, und mehrere beratende Ausschüsse überprüfen regelmäßig die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung unter Beteiligung oder unter dem Vorsitz des Bundesministers für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen.

Bulgarien. AIB: Diese Auffassung erscheint angesichts der verschiedenen zuvor dargelegten Gründe nicht ausreichend nuanciert.

Costa Rica. Andere Instrumente sehen diese Möglichkeit bereits vor.

Dänemark. DA: Dies wäre denkbar, aber nur hinsichtlich verschleierter Arbeitsverhältnisse.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: CNI (Brasilien), VSI (Island): Der Ausdruck „angemessener Schutz“ ist subjektiv und könne Verwirrung stiften.

Erwähnt werden sollte vielmehr der notwendige Zugang zu Mechanismen für die Anzeige und die Strafverfolgung von Betrugsfällen und die Wiederherstellung des Rechts.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: IBEC (Irland), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern): Es könnte zweckmäßig sein, entweder in der Präambel, im Text der Urkunde oder in einem von der Konferenz ausgearbeiteten Dokument darauf hinzuweisen, daß eine regelmäßige Überprüfung der Anwendung der Arbeitsgesetzgebung im Hinblick auf die Sicherstellung eines angemessenen Schutzes der Beschäftigten nützlich ist. Der Ausdruck „angemessener Schutz“ erscheint subjektiv und könnte Verwirrung stiften. Erwähnt werden sollte vielmehr der notwendige Zugang zu Mechanismen für die Anzeige und die Strafverfolgung von Betrugsfällen und die Wiederherstellung des Rechts. Die Beschäftigten, die Opfer betrügerischer Machenschaften sind, stellen nur einen Teil der geschädigten Beschäftigten dar. Es erscheint nicht besonders zweckmäßig, sie speziell hervorzuheben und damit die etwaigen Prüfungen auf diese Personen zu beschränken, zum Nachteil der übrigen betroffenen Beschäftigten und Parteien in der Arbeitswelt, einschließlich der Arbeitgeber und der gewerblichen Betriebe allgemein. Daher wird empfohlen, dieses Konzept nicht in die Präambel aufzunehmen, sondern der Konferenz zur Diskussion zu unterbreiten.

Frankreich. MEDEF: Vorzusehen ist nicht eine Überprüfung der Arbeitsgesetzgebung, sondern die Einhaltung ihrer Anwendung. Die Gleichstellungsdimension hat mit dieser Frage absolut nichts zu tun.

Indien. Die innerstaatliche Politik zur Überprüfung der Arbeitsgesetzgebung muß kontinuierlich angewendet werden.

Japan. NK: Es ist allgemein erforderlich, von Zeit zu Zeit entsprechend der Entwicklung der innerstaatlichen Situation eine Überprüfung der Arbeitsgesetzgebung vorzunehmen und mit Hilfe des sozialen Dialogs eine solche innerstaatliche Politik zu entwickeln und umzusetzen. Es wäre jedoch überflüssig, eine regelmäßige Überprüfung der Anwendung der Arbeitsgesetzgebung vorzusehen und die Bedeutung und den Nutzen des sozialen Dialogs für eine bestimmte Beschäftigtengruppe zu bekräftigen.

Kanada. Dieser Punkt sollte im materiellen Teil der Urkunde behandelt und wie folgt neu formuliert werden: „Die Mitglieder sollten die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung regelmäßig überprüfen, um sicherzustellen, daß den Beschäftigten, die Partei eines Arbeitsverhältnisses sind, rechtlich und faktisch ein angemessener Schutz zugute kommt“.

Portugal. CIP: Dieser Punkt ist äußerst subjektiv und könnte Verwirrung stiften.

Schweiz. Die übrigen erwähnten Elemente sind materielle Faktoren, die in dieser Problematik eine zentrale Rolle spielen. Dagegen wäre die Entwicklung einer innerstaatlichen Politik mit Sicherheit nicht nützlich, und in jedem Fall würde dies, was die Schweiz angeht, den gesetzgeberischen und demokratischen Prozeß zweckentfremden und würde ihre personellen Möglichkeiten im Hinblick auf die Festlegung einer solchen Politik und ihre Verfolgung übersteigen. Die Grundsätze einer innerstaatlichen Politik sind im Obligationenrecht und in der Sozialgesetzgebung festgelegt. Anpassungen dieser Politik können auf Parlamentsebene in Beratung mit den Sozialpartnern vorgenommen werden.

SAV: Ein solches Verfahren – das weit über das angestrebte Ziel hinausgeht – wäre äußerst schwerfällig, und sein Ergebnis wäre ungewiß. Auf innerstaatlicher Ebene ist ein solcher Ansatz mit unserem Gesetzgebungsverfahren nicht vereinbar.

Vereinigte Staaten. USCIB: Eine solche Bestimmung wäre durchaus sinnvoll, es erscheint aber zu normativ, das Schutzniveau auf irgendeine Weise näher zu bestimmen oder zu definieren. Außerdem ist der Ausdruck „angemessener Schutz“ subjektiv und könnte Verwirrung stiften, statt den Sachverhalt zu klären.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Costa Rica. UCCAEP: Die Arbeitsministerien sind verpflichtet, sich durch Inspektionen zu vergewissern, daß die Arbeitsgesetzgebung ordnungsgemäß angewendet wird und daß der vorgesehene Schutz wirksam ist. Der Begriff des „angemessenen Schutzes“ ist subjektiv und sollte nicht beibehalten werden.

Jamaika. JEF: Diese Frage unterstellt, daß es keinen Überprüfungsmechanismus dieser Art gibt, was nicht nuanciert genug ist.

Fr. 3 (5) *Sollte die Präambel der Urkunde:*

(5) die Bedeutung und den Nutzen des sozialen Dialogs als Mittel zur Entwicklung und Durchführung einer innerstaatlichen Politik zum Schutz dieser Beschäftigten bekräftigen?

Bejahend

Regierungen: 67. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Japan, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kuba, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); CGECI (Côte d'Ivoire); EK (Finnland); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); GICAM (Kamerun); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); USCIB (Vereinigte Staaten).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); CITUB (Bulgarien); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO (Schweden); SGB (Schweiz); KOZ SR (Slowakei); ZSSS (Slowenien); CCOO. (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSST (Togo); NATUC (Trinidad und

Tobago); CMKOS (Tschechische Republik), FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 6. Indien, Kroatien, Kuwait, Schweiz, Slowakei, Ungarn.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); CNI (Brasilien); UCCAEP (Costa Rica); SY (Finnland); MEDEF (Frankreich); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SAV (Schweiz); CEOE (Spanien); MGYOSZ (Ungarn); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Sonstige

Regierung: 1. Australien.

Arbeitgeberverband: DA (Dänemark).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Es ist unerlässlich, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer in allen mit der Arbeit zusammenhängenden Bereich zu konsultieren und auf den dreigliedrigen Dialog zurückzugreifen, um alle innerstaatlichen Maßnahmen zum Schutz der Sozialpartner entsprechend dem Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, zu formulieren.

ETUF: Vorbehaltlich der Beratung und Koordinierung zwischen den Sozialpartnern und einer Verstärkung des sozialen Dialogs zur Klärung dieser Politiken und zu ihrer Ausarbeitung auf reellen und flexiblen Grundlagen.

Argentinien. CGT RA: Der soziale Dialog ist für die Behandlung und die Regelung der Probleme in der Arbeitswelt von grundlegender Bedeutung.

Australien. ACTU: In Anbetracht der derzeitigen Verhältnisse kommt es in Australien immer seltener vor, daß die dreigliedrigen Prozesse echte Auswirkungen auf die Formulierung der Politik haben.

Benin. In Anbetracht der Bedeutung des sozialen Dialogs und seiner Stärke in Verhandlungen im Bereich der Arbeit.

Belgien. Der soziale Dialog ist auch unerlässlich für eine ordnungsgemäße Bestimmung der Art des Arbeitsverhältnisses in bestimmten Sektoren, weil die Sozialpartner mit den betreffenden Sektoren vertraut sind.

Bulgarien. CITUB: Da dieser Aspekt eine dreigliedrige Zusammenarbeit zwischen den Parteien voraussetzt.

China. Der beratende Mechanismus für den dreigliedrigen Dialog stellt ein wichtiges Mittel für die Harmonisierung des Arbeitsverhältnisses dar.

Costa Rica. Alle sozialen, politischen und wirtschaftlichen Sektoren müssen am sozialen Dialog teilnehmen können, der jedoch auf die Erarbeitung einer Arbeitskultur abzielen muß und sich nicht auf eine Abfolge sozialer Demonstrationen reduzieren darf.

Côte d'Ivoire. CGECI: Dies ist für die Arbeitswelt von Nutzen.

El Salvador. Jede Politik zum Schutz der Beschäftigten muß, wenn sie wirksam und den Bedürfnissen des Landes angepaßt sein soll, mit Hilfe eines aktiven und dreigliedrigen sozialen Dialogs ausgearbeitet werden.

Eritrea. Jede Änderung der Politik oder der Gesetzgebung im Bereich der Arbeit hat Folgen für die Arbeitgeber, die Beschäftigten und die Regierung, daher die Bedeutung ihrer Mitwirkung am sozialen Dialog.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BSSF (Bangladesch), CLTM (Mauretanien): Der soziale Dialog muß intensiv gefördert werden, da er ein wichtiges Mittel für die Entwicklung und Umsetzung einer innerstaatlichen Politik zum Schutz der Beschäftigten darstellt.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), ACTU (Australien), CFDT, CGT-FO (Frankreich), CLC (Kanada), FNV (Niederlande), CONSAWU, COSATU (Südafrika): Der soziale Dialog ist ein wichtiges Mittel zur Ausarbeitung und Durchführung einer innerstaatlichen Politik zum Schutz der Beschäftigten, sofern es in dem jeweiligen Land starke, repräsentative und unabhängige Gewerkschaften gibt. Da dies nicht immer der Fall ist, würde ein Instrument, das einen ausschließlich auf dem sozialen Dialog fußenden Mechanismus vorsehen würde, große Schwächen aufweisen. Vom sozialen Dialog sollte in vollem Umfang Gebrauch gemacht werden, wenn die für einen soliden Dialog erforderlichen Voraussetzungen gegeben sind. In den Ländern, in denen diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, sollte der Staat auf jeden Fall Maßnahmen ergreifen, um die in dieser Urkunde vorgesehene Politik umzusetzen.

Frankreich. Die wirksame Beteiligung der Sozialpartner ist eine unerläßliche Voraussetzung für die Durchführung der Maßnahmen im Bereich des Arbeitsverhältnisses.

Griechenland. In Griechenland beruht die Förderung und Durchführung des sozialen Dialogs auf Kollektivverhandlungen und auf der Tätigkeit des staatlichen Ausschusses für Beschäftigung unter Beteiligung von Vertretern der Regierung, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

Guatemala. Es sollte festgelegt werden, daß alle Maßnahmen zur Förderung von Annäherungen und Vereinbarungen echt sein müssen.

CACIF: Vom sozialen Dialog muß als bevorzugtes Werkzeug für die Diskussion der Maßnahmen in bezug auf diesen Aspekt Gebrauch gemacht werden.

Honduras. Der soziale Dialog ermöglicht die Regelung der Probleme auf innerstaatlicher Ebene.

Indien. CITU: Der soziale Dialog ist gewiß ein nützliches Werkzeug, aber die Entwicklung und Durchführung einer angemessenen innerstaatlichen Politik zum Schutz der Beschäftigten hängt eher vom politischen Willen der Regierung ab. In einer neoliberalen Welt sind die Regierungen im Benehmen mit den Arbeitgebern bemüht, das Arbeitsrecht zu umgehen, indem sie die Inspektionsvorkehrungen unter dem Deckmantel von Politiken zur Förderung von Investitionen abbauen.

Indonesien. Dank dem sozialen Dialog können die Politiken zum Schutz der Beschäftigten und der Arbeitgeber auf der Grundlage einer dreigliedrigen Vereinbarung angenommen werden.

Japan. Es ist wichtig und nützlich, zur Entwicklung und Durchführung einer innerstaatlichen Politik auf den sozialen Dialog zurückzugreifen. In Japan sind Beiräte, die sich aus Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und das öffentliche Interesse vertretender Gremien

zusammensetzen, den Regierungen bei der Planung und Festlegung der allgemeinen Orientierungen zum Schutz der Beschäftigten behilflich.

JTUC-RENGO: Der soziale Dialog ist für die Entwicklung und Durchführung einer innerstaatlichen Politik zum Schutz der Beschäftigten wichtig, setzt jedoch die Existenz starker, repräsentativer und unabhängiger nationaler Gewerkschaften oder Gewerkschaftsbünde voraus. In den Ländern, in denen diese Voraussetzung nicht erfüllt ist, sollten Maßnahmen in die Wege geleitet werden, um dafür zu sorgen, daß eine solche Politik angenommen wird. In Japan sollte der Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerverbänden weit über die Zusammenarbeit im Rahmen der Beiräte, denen Vertreter der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und das öffentliche Interesse vertretender Gremien angehören, weit hinausgehen.

Katar. Der soziale Dialog legt Regelungen zur Bestimmung des Arbeitsverhältnisses und der damit verbundenen Leistungen fest.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Bei der Ausarbeitung der Normen über das Arbeitsverhältnis kann es zu Meinungsverschiedenheiten und Interessenkonflikten zwischen Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern kommen. Aus diesem Grund erscheint die Anwendung eines demokratischen Entscheidungsprozesses im Rahmen des sozialen Dialogs unerlässlich. Die Umsetzung der Norm muß ebenfalls auf der Grundlage eines Konsenses oder einer Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erfolgen.

Libanon. Der soziale Dialog ist ein Mittel und eine Basis für stabile und gute Arbeitsbeziehungen. Die kollektiven Arbeitsverträge gehen in diese Richtung.

Litauen. Die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern kann auf Verhandlungen und dem Abschluß von Vereinbarungen beruhen. Sie ist für die Stärkung des Schutzes der Beschäftigten von großer Bedeutung.

Marokko. Der soziale Dialog ist ein bedeutendes Mittel zur Umsetzung der innerstaatlichen Politik.

Mauritius. Wichtig ist, zu einem breiten Konsens zu gelangen, um die Unzulänglichkeiten des Systems objektiv ermitteln und ausgewogene Maßnahmen zu ihrer Beseitigung vorschlagen zu können.

Mexiko. Die Parteien müssen einen Ausgleich im Wege des Dialogs anstreben, um zu einem Konsens über die wesentlichen Fragen zu gelangen.

Nepal. GEFONT: Der soziale Dialog ist für die Entwicklung und Durchführung einer solchen innerstaatlichen Politik wichtig, sofern echte Gewerkschaften daran beteiligt werden.

Peru. Eine solche Politik würde an Legitimität und Ausgewogenheit gewinnen und wäre leichter anzuwenden, wenn die Teilnahme der Sozialpartner sichergestellt wird, sofern diese Akteure gut informiert und für eine Teilnahme an dem Dialog entsprechend ausgebildet sind.

Philippinen. Es steht fest, daß der soziale Dialog ein wirksamer Mechanismus für die Entwicklung und Durchführung einer innerstaatlichen Politik zum Schutz der Beschäftigten ist. Üblicherweise wird sichergestellt, daß die beteiligten Berufssektoren an der Ausarbeitung der Politiken und an den Entscheidungsprozessen in bezug auf ihre Rechte und ihren Schutz im Rahmen eines dreigliedrigen Organs mitwirken.

Portugal. In Portugal obliegt es der Ständigen Kommission für soziale Konzertation, einem dreigliedrigen Organ, den sozialen Dialog und die Konzertation zwischen den Sozialpartnern zu fördern.

UGT: Der soziale Dialog ist ein wesentlicher Mechanismus für die Regelung der Arbeitsbeziehungen, und seine Bedeutung muß bekräftigt werden.

Schweiz. SGB: Der soziale Dialog ist tatsächlich das geeignetste Mittel für die Entwicklung und Durchführung einer innerstaatlichen Politik zum Schutz der Beschäftigten, aber nur dann, wenn das betreffende Land unabhängige und repräsentative Gewerkschaften hat. Außerdem kann der soziale Dialog kein Allheilmittel in einem Land sein, in dem die Bestimmung des Arbeitsverhältnisses von der Gesetzgebung nicht ordnungsgemäß behandelt wird und/oder ihre Anwendung zu wünschen übrig läßt. Wo es keine ausreichende Basis gibt, die den Sozialpartnern ein Tätigwerden unter objektiven Bedingungen ermöglicht, wäre eine Urkunde, die nur einen ausschließlich auf dem sozialen Dialog beruhenden Mechanismus vorsehen würde, eine Illusion. In solchen Fällen muß der Staat selbst die durch die Urkunde empfohlene Politik ins Werk setzen.

Serbien und Montenegro. Der soziale Dialog ist für alle Fragen im Zusammenhang mit den Arbeitsbeziehungen unerlässlich.

Simbabwe. Die Urkunde sollte die Bedeutung des sozialen Dialogs im Hinblick auf die ins Auge gefaßte innerstaatliche Politik bekräftigen, und zwar um die Unterstützung und die effektive Beteiligung aller betroffenen Parteien sicherzustellen.

Slowakei. KOZ SR: Der soziale Dialog ist ein wichtiges und nützliches Mittel für die Entwicklung und Durchführung einer innerstaatlichen Politik zum Schutz dieser Beschäftigten.

Spanien. CCOO: Sie ist im übrigen Spanien bei der Umsetzung der notwendigen Reformen im Bereich der Arbeit verfahren.

Sri Lanka. EFC: Der soziale Dialog ist eine Voraussetzung für die Entwicklung und ordnungsgemäße Anwendung einer solchen innerstaatlichen Politik.

CWC: Der soziale Dialog spielt eine bedeutende Rolle im Hinblick auf die Sensibilisierung der öffentlichen Meinung und die Stärkung der Fähigkeiten.

LJEWU: Der soziale Dialog wird diesbezüglich zur Verbreitung und Förderung der einschlägigen Bestimmungen über den behandelten Gegenstand beitragen.

Südafrika. Die Erfahrung mancher Länder scheint darauf hinzudeuten, daß der soziale Dialog ein guter Ausgangspunkt für die Erlangung eines Konsenses ist. In Südafrika stellt der soziale Dialog heute wie auch schon in der Vergangenheit eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung und Durchführung der innerstaatlichen Politik dar.

BUSA: Eine solche innerstaatliche Politik muß jedoch so ausgearbeitet werden, daß die Rechte aller am Prozeß des sozialen Dialogs beteiligten Parteien und nicht nur diejenigen der Beschäftigten geschützt werden. Die wirtschaftliche Freiheit und die individuelle Freiheiten müssen geschützt werden. Der erforderliche Ausgleich zwischen den Interessen der verschiedenen Sozialpartner auf innerstaatlicher Ebene läßt sich am besten durch Kollektivverhandlungen und den Abschluß von Vereinbarungen von Fall zu Fall erreichen.

Togo. CSTT: Dies würde es ermöglichen, die Auffassung und die Bestrebungen jeder Partei zu berücksichtigen.

Trinidad und Tobago. Die Akzeptanz einer solchen innerstaatlichen Politik hängt vom sozialen Dialog ab.

ECA: Die Beteiligung von Vertretern der Arbeitnehmer, der Regierungen, der Arbeitgeber und anderer Organisationen der Zivilgesellschaft ist für den Erfolg einer innerstaatlichen Politik im Bereich des Arbeitsverhältnisses unerlässlich.

Tschechische Republik. CMKOS: Die Geschichte zeigt, daß ein fehlender oder unzulänglicher sozialer Dialog zu Sozialkonflikten führen und das demokratische System gefährden kann. Angesichts bestimmter schädlicher Auswirkungen der Globalisierung der Wirtschaft, des Rentabilitätswettlaufs und der zunehmenden Verarmung der Mittelklasse in Europa sollte die Rolle des sozialen Dialogs unablässig gefördert und immer wieder darauf hingewiesen werden, daß er unerlässlich ist.

Tunesien. Der soziale Dialog ist das geeignetste Mittel für die Durchführung dieser innerstaatlichen Politik.

Ukraine. FRU: Die Einführung von Bestimmungen über die Notwendigkeit des sozialen Dialogs als Mittel für die Ausarbeitung und Anwendung dieser innerstaatlichen Politik wird zu wohlüberlegten, ausgewogenen und konstruktiven Entscheidungen in bezug auf die Fragen der Entwicklung der sozioökonomischen Beziehungen und der Arbeitsbeziehungen beitragen.

FPU: Um zur Sozialpartnerschaft beizutragen.

Vereinigte Staaten. USCIB: Sofern der soziale Dialog dazu dient, es den nationalen Systemen zu gestatten, ihre eigene Strategie umzusetzen, um die in der Empfehlung angesprochenen Probleme zu bewältigen.

Vereinigtes Königreich. TUC: Zunächst muß jedoch das Problem der Definition des Arbeitsverhältnisses sowohl im Recht als auch in der Praxis ordnungsgemäß behandelt werden. Eine Urkunde, die einen ausschließlich auf dem sozialen Dialog beruhenden Mechanismus vorsieht, würde in einem Land wie dem Vereinigten Königreich, wo Gesamtarbeitsverträge nicht zwingend sind, große Schwächen aufweisen.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BEA (Bangladesch), CNI (Brasilien), CCIB (Bulgarien), UCCAEP (Costa Rica), IBEC (Irland), VSI (Island), JEF (Jamaika), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien), ALE (Lesotho), CIS (Portugal), CEOE (Spanien), CIB (Vereinigtes Königreich), CEIF (Zypern): Der soziale Dialog kann gewiß ein nützliches Werkzeug für die Ausarbeitung einer innerstaatlichen Politik im Bereich der Arbeitsgesetzgebung allgemein sein, es ist aber nicht nötig, dies in der Präambel nur im Hinblick auf den besonderen Fall „dieser Beschäftigten“ zu erwähnen.

Frankreich. MEDEF: Der soziale Dialog sollte in diesem Zusammenhang nicht ausdrücklich erwähnt werden.

Japan. NK: Es ist notwendig, regelmäßig entsprechend der Entwicklung der innerstaatlichen Situation eine Prüfung der Arbeitsgesetzgebung vorzunehmen und den sozialen Dialog als Mittel für die Entwicklung und Durchführung einer solchen innerstaatlichen Politik zu nutzen. Es wäre jedoch unnütz, regelmäßig die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung zu überprüfen und die Bedeutung und den Nutzen des sozialen Dialogs nur im Hinblick auf eine besondere Gruppe von Beschäftigten zu bekräftigen.

Kroatien. Es ist nicht zweckmäßig, einen solchen Hinweis in die Präambel aufzunehmen, da dies darauf hinauslaufen würde, den sozialen Dialog in bezug auf die betreffenden Beschäftigten hervorzuheben.

Kuwait. Der soziale Dialog könnte allgemein ein sehr nützlicher Mechanismus für die Entwicklung und Formulierung einer innerstaatlichen Politik im Bereich der Arbeitsnormen sein. Er ist jedoch vielleicht kein ausreichend wichtiger Faktor, um in der Präambel erwähnt zu werden. Der soziale Dialog kann an anderer Stelle im Text nützlich sein, aber nicht in der Präambel.

Schweiz. Der soziale Dialog und Kollektivverhandlungen könnten dagegen im Sinne der Schlußfolgerungen der allgemeinen Aussprache von 2003 erwähnt werden, nämlich als nützliches Instrument für die Suche nach konkreten Lösungen.

SAV: Die Erwähnung des sozialen Dialogs ist in diesem Zusammenhang unangebracht.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Australien. Die australischen Behörden führen umfassende Konsultationen mit den betroffenen Parteien im Hinblick auf die Fragen im Zusammenhang mit den Beziehungen am Arbeitsplatz durch. Daher erscheint die Annahme einer Urkunde überflüssig, in der der Nutzen des sozialen Dialogs als Mittel für die Entwicklung und Durchführung einer innerstaatlichen Politik zum Schutz der Beschäftigten bekräftigt wird.

Dänemark. DA: Der soziale Dialog ist wichtig als allgemein angewendetes Werkzeug in bezug auf den Arbeitsmarkt.

Fr. 3 (6) *Sollte die Präambel der Urkunde:*

(6) auf die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und andere einschlägige Instrumente der IAO Bezug nehmen (anzugeben)?

Bejahend

Regierungen: 58. Ägypten, Argentinien, Australien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indien, Indonesien, Irak, Island, Italien, Katar, Kiribati, Kuba, Lettland, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Niederlande, Niger, Norwegen, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich.

Arbeitgeberverbände: AICB, BIA (Bulgarien); CEC (China); CGECI (Côte d'Ivoire); SY (Finnland); CIE (Indien); NCE (Republik Moldau); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); BUSA (Südafrika); ECA (Trinidad und Tobago).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CGTP, UGT (Portugal); LO, TCO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); LJEWU, NWC (Sri Lanka);

CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 12. Deutschland, Japan, Kroatien, Kuwait, Libanon, Litauen, Österreich, Schweiz, Ukraine, Ungarn, Zypern.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); CNI (Brasilien); BCCI (Bulgarien); UCCAEP (Costa Rica); DA (Dänemark); EK (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SAV (Schweiz); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); ECOT (Thailand); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich).

Sonstige

Regierung: 1. Kanada.

Arbeitgeberverbände: GICAM (Kamerun); CTA (Mosambik); CEIF (Zypern).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Auf die Erklärung der IAO und internationale Übereinkommen wie die Übereinkommen Nr. 64, 86, 175, 177 und 122.

ETUF: Auf die grundlegenden Übereinkommen und das Übereinkommen Nr. 122 über die Beschäftigungspolitik.

Australien. Auf die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und das Übereinkommen Nr. 155.

Benin, Honduras, Marokko. Auf die in den acht grundlegenden Übereinkommen enthaltenen Grundsätze und Rechte, nämlich das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, das Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, das Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958.

China. Die Bekräftigung der grundlegenden Rechte der Regierung, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie das, was in den internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen über das Arbeitsverhältnis vorgesehen ist.

Eritrea. Auf die Urkunden der IAO wie das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, das Übereinkommen (Nr. 175) über die Teilzeitarbeit, 1994, das Übereinkommen (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996, das Übereinkommen (Nr. 157) über die Wahrung der Rechte in der Sozialen Sicherheit, 1982, sowie auf die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Finnland, Griechenland und Indonesien. Auf die grundlegenden Übereinkommen der IAO.

Finnland. SAK, STTK, AKAVA: Auf die in der Erklärung erwähnten Urkunden und auf die folgenden Übereinkommen: Übereinkommen (Nr. 94) über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949, Übereinkommen (Nr. 162) über Asbest, 1986; Übereinkommen (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988, Übereinkommen (Nr. 148) über die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977; Übereinkommen (Nr. 152) über den Arbeitsschutz bei der Hafendarbeit, 1979; Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981; Übereinkommen (Nr. 176) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995; Übereinkommen (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996; und Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ACTU (Australien), BSSF (Bangladesch), CGT-FO (Frankreich), CLC (Kanada), COSATU (Südafrika): 1) auf die Übereinkommen Nr. 87 (Vereinigungsfreiheit), 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen), 181 sowie die Empfehlungen Nr. 188 (private Arbeitsvermittler) und 177 sowie die Empfehlung Nr. 184 (Heimarbeit) und schließlich die Empfehlung Nr. 193 (Genossenschaften); 2) auf eine ganze Reihe von Normen der IAO über die Rechte bei der Arbeit und den Schutz der Beschäftigten, auf die sich die Mitgliedstaaten beziehen sollten, um Art und Inhalt des angestrebten „angemessenen Schutzes“ zu bestimmen (in Bereichen wie Entlassung, Entwicklung der Humanressourcen, Soziale Sicherheit, Arbeitsschutz, Arbeitsaufsicht usw.), und 3) auf die Schlußfolgerungen über das Arbeitsverhältnis (2003).

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), CFDT (Frankreich): Die Urkunde sollte ausdrücklich alle Instrumente der IAO auführen, die das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Festlegung der Rechte und Verantwortlichkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern voraussetzen oder begründen.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: CGT RA (Argentinien), BIA (Bulgarien), CGECI (Côte d'Ivoire), LPSK (Litauen), LO und TCO (Schweden), NATUC (Trinidad und Tobago), FPU (Ukraine): Auf die Erklärung der IAO.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), AFL-CIO (Vereinigte Staaten): Auf die Erklärung von Philadelphia, die grundlegenden Übereinkommen der IAO, die vorrangigen Übereinkommen der IAO wie die Übereinkommen Nr. 81 (Arbeitsaufsicht), 122 (Beschäftigungspolitik) und 144 (dreigliedrige Beratungen) sowie die Übereinkommen Nr. 14 (wöchentliche Ruhezeit), 181, mit der Empfehlung Nr. 188 (private Arbeitsvermittler), 177, mit der Empfehlung Nr. 184 (Heimarbeit), die Empfehlung Nr. 193 (Genossenschaften) und das Übereinkommen Nr. 183 (Mutterschutz). Besonders angebracht wäre außerdem ein Verweis auf die Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Entwicklung der Humanressourcen.

Frankreich. Auf das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, und das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999.

Guatemala. Auf die grundlegenden Rechte bei der Arbeit und andere Instrumente über Fragen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, um die Frage der Diskriminierung auf der Grundlage des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, des Alters und einer Behinderung sowie die Maßnahmen zum Arbeitsschutz in vollem Umfang zu behandeln.

Indien. Auf die Übereinkommen der IAO über die Mindestlöhne, den Mutterschutz und die Entschädigung der Arbeitnehmer. Solange die Natur des Arbeitsverhältnisses nicht eindeutig bestimmt ist, wäre jede Präambel der IAO verfrüht.

CITU: Auf die Übereinkommen und Empfehlungen über die Vereinigungsfreiheit, das Recht zu Kollektivverhandlungen, die Arbeitsaufsicht, die Arbeitszeit usw.

Irak. Auf die Soziale Sicherheit, die menschenwürdige Arbeit, die informelle Arbeit, den Schutz.

Island. Nur auf die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Japan. JTUC-RENGO: Auf die Übereinkommen Nr. 87, 98, 111, 181 und 177 und auf die Empfehlungen Nr. 184, 188 und 193.

Katar. Auf das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, das in einem engen Zusammenhang mit diesem Thema steht, denn Kollektivverhandlungen haben einen Einfluß auf die Bestimmung des Anwendungsbereichs des Arbeitsverhältnisses.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Auf die Übereinkommen Nr. 87, 98, 100, 122, 26, 131, 102, 157 und 181.

Kuba. Auf die Erklärung und auf das Übereinkommen Nr. 122.

Lettland. Auf die Übereinkommen Nr. 100, 122, 135, 150, 151 usw.

Mauritius. Auf die Übereinkommen Nr. 168, 175 und 181.

Nepal. GEFONT: Auf die Übereinkommen Nr. 87, 98 und 102.

Niederlande. Auf die einschlägigen Instrumente der IAO, insbesondere die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die Gesamtheit der acht grundlegenden Arbeitsnormen, die ausdrücklich genannt werden sollten, auf das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, und die dazugehörige Empfehlung Nr. 188, auf das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, auf das Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978, auf das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, auf das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und auf das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000.

FNV: Außer den Instrumenten, die in der Stellungnahme der Regierung aufgeführt sind, sollte sie auf die Übereinkommen Nr. 87 und 98 Bezug nehmen, da die Gesamtarbeitsverträge dazu beitragen können, den Umfang des Schutzes auf Personen zu erweitern, deren Tätigkeit nicht einem Arbeitsverhältnis oder einem Arbeitsvertrag unterliegt.

Niger. Auf das Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, auf das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und auf das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951.

Peru. Auf die Erklärung als Gesamtheit von Grundsätzen, an denen sich jede politische oder normative Entscheidung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis orientieren sollte, selbst wenn von einem anderen Standpunkt aus gesehen die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit auf jede Dienstleistung anzuwenden sind, gleich ob sie einem solchen Verhältnis gleichgestellt werden kann oder nicht.

Philippinen. Auf die einschlägigen Bestimmungen der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, insbesondere jene, die sich unmittelbar auf die Notwendigkeit beziehen, einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmer, insbesondere im sozialen Bereich, im Rahmen eines eindeutig festgelegten Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten.

Portugal. Auf die Erklärung der IAO und auf das Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978, dessen Artikel 7 die Ausdehnung der Aufgaben des Systems der Arbeitsverwaltung vorsieht, um Erwerbstätigengruppen zu erfassen, die rechtlich nicht als abhängig Beschäftigte gelten.

CGTP: Auf die Übereinkommen Nr. 81 und 150.

UGT: Auf alle Instrumente der IAO, die diese Frage betreffen.

Schweiz. SGB: Auf die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, und es sollten alle Instrumente der IAO erwähnt werden, die im Zeitpunkt der Festlegung der Rechte und Verantwortlichkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses voraussetzen oder begründen.

Simbabwe. Auf die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie auf die Übereinkommen Nr. 81, 87, 98, 100, 111, 140, 144, 150, 156 und 183. Diese Übereinkommen sind für ein gutes Arbeitsverhältnis wichtig.

Spanien. Auf die Menschenrechte bei der Arbeit.

CCOO: Auf den Schutz der Arbeitnehmer in ihrer Beschäftigung.

Sri Lanka. CWC: Auf die Übereinkommen Nr. 87 und 98.

Südafrika. BUSA: Auf die Erklärung, soweit sie anwendbar erscheint.

CONSAWU: Auf die grundlegenden Übereinkommen der IAO, auf die vorrangigen Übereinkommen der IAO, auf die Erklärung von Philadelphia und auf das Übereinkommen über private Arbeitsvermittler.

Surinam. Auf die Übereinkommen Nr. 86, 94 und 181.

Togo. CSTT: Auf die Erklärung von Philadelphia, auf das Übereinkommen Nr. 14 über die wöchentliche Ruhezeit und auf das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000.

Trinidad und Tobago. Auf das Übereinkommen (Nr. 94) über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949, auf die Übereinkommen über den Arbeitsschutz (Übereinkommen Nr. 152, 155 und 176) sowie auf das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997.

ECA: Das Tätigkeitsprogramm der IAO zugunsten der menschenwürdigen Arbeit zielt insbesondere auf den Schutz der Rechte der Beschäftigten ab. Faktisch kann jedoch eine zunehmende Zahl von Beschäftigten den vorgesehenen Schutz nicht mehr in Anspruch nehmen, weil das Arbeitsrecht übermäßig starr ist. Die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit wird wirkungslos bleiben, wenn sie nicht auf den größten Teil der Beschäftigten angewendet werden kann. Es ist äußerst wichtig, über einen Mechanismus zu verfügen, der den Schutz der Beschäftigten selbst dann gewährleisten kann, wenn sich ihre Beschäftigungssituation geändert hat.

Tschechische Republik. CMKOS: Auf die grundlegenden Urkunden der IAO, die den Schutz der Arbeitnehmer betreffen, wie die Übereinkommen über den bezahlten Jahresurlaub, die Arbeitszeit, den Lohnschutz, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, den sozialen Dialog und die Vereinigungsfreiheit.

Tunesien. Auf andere einschlägige Instrumente der IAO über die Arbeit bestimmter Erwerbstätigengruppen, insbesondere die Übereinkommen Nr. 177 über Heimarbeit und Nr. 181 (mit der Empfehlung Nr. 188) über private Arbeitsvermittler, die eine besondere Form des dreiseitigen Arbeitsverhältnisses behandeln, das die Vermittlung von Arbeit oder Dienstleistungen

durch eine Zeitarbeitsagentur betrifft, und die Empfehlung Nr. 193 betreffend die Förderung der Genossenschaften.

Ungarn. MTOSZ: Auf die Übereinkommen der IAO über grundlegende Rechte bei der Arbeit, Nr. 100, 111, 138, 182, sowie auf diejenigen, die den Mindestlohn, den Lohnschutz, den Arbeitsschutz und die Arbeitszeit betreffen.

Vereinigte Arabische Emirate. Auf die Übereinkommen Nr. 144 und 122.

Vereinigtes Königreich. Vorbehaltlich einer dreigliedrigen Vereinbarung über das Thema.

TUC: Auf alle Instrumente der IAO, die im Zeitpunkt der Festlegung der Rechte und Verpflichtungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses voraussetzen oder gewährleisten, und auf alle Instrumente, die für die Beschäftigten unabhängig von ihrem Status Rechte im Bereich der Beschäftigung festlegen (insbesondere die acht grundlegenden Übereinkommen, deren Titel alle genannt werden sollten). Die Präambel sollte auch Bezug nehmen auf die Übereinkommen Nr. 81 und 129 (Arbeitsaufsicht), 181 sowie auf die Empfehlung Nr. 188 (private Arbeitsvermittler) und 177 sowie auf die Empfehlung Nr. 184 (Heimarbeit) und schließlich auf die Empfehlung Nr. 193 (Genossenschaften). Die IAO hat auch eine ganze Reihe von Normen über die Rechte bei der Arbeit und den Schutz der Arbeitnehmer ausgearbeitet, die von den Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Bestimmung der Art und des Inhalts des angestrebten „angemessenen Schutzes“ berücksichtigt werden sollten (in Bereichen wie Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Entwicklung der Humanressourcen, Soziale Sicherheit, Arbeitsschutz, Arbeitsaufsicht usw.). Schließlich sollte die Urkunde noch auf die Schlußfolgerungen über das Arbeitsverhältnis (2003) verweisen.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Bangladesch. BEA: Eine Bezugnahme auf die Erklärung in der Präambel erscheint nicht sinnvoll, aber andere Instrumente, die die behandelte Frage erhellen könnten, könnten erwähnt werden.

Dänemark. DA: Das würde a priori nichts hinzufügen.

Deutschland. Soweit das erforderlich ist und sich nicht bereits von selbst versteht, sollte auf die IAO-Erklärung und sonstige einschlägige IAO-Instrumente Bezug genommen werden.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: CCIB (Bulgarien), IBEC (Irland), VSI (Island), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien), ALE (Lesotho), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CIP (Portugal), CEOE (Spanien): Es erscheint nicht sinnvoll, in einer internationalen Arbeitsnorm auf die Erklärung Bezug zu nehmen, und der Inhalt dieses Textes dürfte nicht unmittelbar relevant sein. Von den anderen Instrumenten der IAO dürfte keines unmittelbar anwendbar sein, und weder diese Texte noch die Erklärung erscheinen geeignet, einen Beitrag zur Klärung der anstehenden Fragen zu leisten.

Frankreich. MEDEF: Der Hinweis ist in einer internationalen Arbeitsnorm unangebracht.

Guatemala. CACIF: Die Erklärung weist keinen unmittelbaren Zusammenhang mit dem behandelten Thema auf.

Jamaika. JEF: Es gibt keinen unmittelbaren Zusammenhang zwischen dem Arbeitsverhältnis und der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die daher in der Präambel nicht erwähnt werden sollte.

Kuwait. Die genannte Erklärung der IAO ist kein Text, der unter den internationalen Arbeitsnormen erwähnt werden sollte. Er könnte nicht zum Verständnis der Frage, die Gegenstand der Diskussion ist, beitragen.

Libanon. In der Präambel sollten lediglich die Übereinkommen Nr. 175 und 177 über die Teilzeitarbeit und Heimarbeit erwähnt werden, und zwar nur, um sich von ihnen leiten zu lassen.

Schweiz. SAV: Nein. Der Hinweis auf den Text der Erklärung ist in einer internationalen Arbeitsnorm nicht angebracht. Seine Relevanz für dieses schwer einzukreisende Thema ist diskutabel.

Sri Lanka. EFC: Die Empfehlung sollte auf den grundlegenden Leitlinien und Grundsätzen der IAO beruhen.

Vereinigte Staaten. USCIB: Die Erklärung ist kein geeigneter Text, auf den in einer internationalen Arbeitsnorm hingewiesen werden sollte, und die unmittelbare Relevanz ist fraglich. Was die „anderen einschlägigen Instrumente der IAO“ anbelangt, so gibt es unserer Auffassung nach keines, das unmittelbar relevant ist. Diese Instrumente oder die Erklärung tragen auch nicht zum Verständnis der strittigen Fragen bei. Schließlich zählen zu den „anderen“ Instrumenten diejenigen, die von vielen IAO-Mitgliedstaaten nicht ratifiziert worden sind und somit die Annahme einer etwaigen Empfehlung ausschließen würden.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Kanada. Siehe die erste Stellungnahme zur Präambel, was einen etwaigen Verweis auf die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit angeht. Es erscheint jedoch nicht sinnvoll, in einer Förderungsurkunde andere Instrumente der IAO zu nennen.

III. Inhalt der Urkunde

INNERSTAATLICHE POLITIK ZUM SCHUTZ VON BESCHÄFTIGTEN IN EINEM ARBEITSVERHÄLTNIS

- Fr. 4** *Sollte die Urkunde vorsehen, daß die Mitglieder eine innerstaatliche Politik entwickeln und durchführen oder fortsetzen sollten, die darauf abzielen würde, den Geltungsbereich der Gesetzgebung in geeigneten Zeitabständen zu überprüfen und erforderlichenfalls zu klären und anzupassen, um Beschäftigten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses einen angemessenen Schutz zu gewährleisten?*

Bejahend

Regierungen: 68. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Japan, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AICB, BCCI BIA, (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); GICAM (Kamerun); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); CITUB (Bulgarien); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFTD, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); BMS, CITU (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik), GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO, TCO (Schweden); SGB (Schweiz); KOZ SR (Slowakei); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 5. Australien, Deutschland, Indien, Schweiz, Slowakei.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); DA (Dänemark); EK, SY (Finnland); MEDEF (Frankreich); IBEC (Irland); VSI (Island); NK (Japan); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SAV (Schweiz); CEOE (Spanien); ECOT (Thailand); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); MGYOSZ (Zypern).

Sonstige

Regierung: 1. Schweden

Arbeitgeberverband: JEF (Jamaika).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Damit die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis Hand in Hand mit den Arbeitsmarktänderungen und -entwicklungen gehen.

Benin. Diese Politik muß transparent sein und nach dreigliedrigen Konsultationen ausgearbeitet werden. Der Geltungsbereich der Gesetze hängt von den Verbindungen ab, die im Bereich des Arbeitsmarktverhältnisses und der Arbeitsmarktrealitäten existieren.

Brasilien. CNI: Eine in geeigneten Zeitabständen durchgeführte Überprüfung der Wirksamkeit des Schutzes ohne Erweiterung des Geltungsbereichs und ohne Einführung neuer Punkte wäre angemessen.

Bulgarien. BCCI: Ein Schritt in der richtigen Richtung wäre die Überprüfung der Gesetze in geeigneten Zeitabständen, um sich ihrer Wirksamkeit zu vergewissern. Die Prüfung sollte aber nicht unbedingt auf eine Erweiterung des Geltungsbereichs oder die Hinzufügung neuer Punkte abzielen. Bei Aufnahme eines Hinweises auf den Geltungsbereich in die Urkunde muß die zugrundeliegende Absicht deutlich herausgestellt werden. Es liegt auf der Hand, daß sich die

Urkunde in dieser Hinsicht nicht auf Handelsbeziehungen beziehen darf, die über das Arbeitsverhältnis hinausgehen.

AICB: In Anbetracht der Bestimmungen der Urkunde wäre eine Anpassung der innerstaatlichen Politiken angebrachter als die Anwendung aller Grundsätze der Urkunde insgesamt.

China. Die Annahme dieser internationalen Arbeits-Empfehlung erlaubt es, die Festlegung, Änderung oder Abschaffung von innerstaatlichen Politiken über das Arbeitsverhältnis zu fördern.

Costa Rica. Sofern im Rahmen einer transparenten Politik des sozialen Dialogs Optionen für die Bewertung der Lage im Arbeitsbereich vorgesehen werden.

UCCAEP: Eine Überprüfung vorhandener Gesetzestexte ist immer angebracht, um sich zu vergewissern, daß sie den Bedürfnissen der Parteien entsprechen.

Côte d'Ivoire. CGECI: Es ist angebracht, auf diese Weise die Anpaßbarkeit der Gesetzgebung zu gewährleisten.

El Salvador. Eine Politik, die den in einem Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten einen effizienten Schutz bietet, die wirksame Anwendung der Arbeitsnormen garantiert und im Rahmen der Erklärung der IAO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit umformuliert werden kann.

Eritrea. Damit diese Politik besser den neuen Verhältnissen Rechnung trägt, die sich aufgrund des sozialen und wirtschaftlichen Wandels ändern können.

Finnland. Eine Kontrolle und systematische Bereitstellung von Statistiken über die Art der Arbeitsverhältnisse sind wichtig. Diese Kontrolle muß im Einklang mit den legalen nationalen Praktiken und Traditionen erfolgen.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), BSSF (Bangladesch), CITUB (Bulgarien), CGT-FO, CFDT (Frankreich), JTUC-RENGO (Japan), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), COSATU, CONSAWU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Es sollten nationale Politiken mit einem zweifachen Ziel entwickelt werden: den Schutz derzeit ausgeschlossener Arbeitnehmer zu gewährleisten und einem künftigen Mißbrauch oder Änderungen der Arbeitsvorkehrungen vorzubeugen, die zur Folge hätten, daß Arbeitnehmern in einer Situation der Abhängigkeit oder Unterordnung der Beschäftigungsschutz verwehrt wird.

Griechenland. In Griechenland werden die Arbeitnehmer durch die Arbeitsgesetzgebung ausreichend geschützt. Der Geltungsbereich der Gesetzgebung wird Jahr für Jahr überprüft.

Guatemala. Das Arbeitsrecht muß seine Gesetze in Einklang mit den historischen Fakten bringen. Die innerstaatliche Politik gibt lang-, mittel- und kurzfristige Orientierungshilfen in bezug auf die Maßnahmen vor, die ergriffen werden müßten, um die Einhaltung der Gesetze zu gewährleisten.

CACIF: Diese regelmäßige Evaluierung der Wirksamkeit des Schutzes der Beschäftigten bedeutet nicht, daß der Geltungsbereich der Urkunde erweitert oder neue Faktoren hinzugefügt werden müssen. Insbesondere der Vorschlag, den Geltungsbereich anzupassen, ist nicht hilfreich, da er sich auf zahlreiche Aspekte der Arbeitsnormen beziehen kann, auch auf das konkrete Ausmaß der Deckung. Sollte in einer Urkunde auf den Geltungsbereich hingewiesen werden, so muß daher die Absicht präzisiert werden. Dieser Vorschlag wäre unannehmbar, sollte sich der Geltungsbereich auf Handelsbeziehungen beziehen.

Honduras. Weil die Mitgliedstaaten auf diese Weise dazu verpflichtet würden, eine dem vorgeschlagenen Sinn entsprechende Politik festzulegen oder durchzuführen.

Italien. CGIL: In Anbetracht des raschen Wandels in der Arbeitsorganisation ist es sinnvoll, diese Prüfung der vorhandenen Gesetzgebung vorzusehen.

Japan. Allerdings sollte die Häufigkeit der Überprüfungen von den Verhältnissen eines jeden Landes abhängen.

Kanada. Sofern dies auf Arbeitsgesetze beschränkt wird. Die Mitglieder sollten ihre Arbeitsgesetze in geeigneten Zeitabständen überprüfen und gegebenenfalls den Geltungsbereich der Gesetzgebung klären und anpassen, um Arbeitnehmern in einem Arbeitsverhältnis einen angemessenen Schutz zu sichern. Die Verwendung des Wortes „Gesetzgebung“ in der Urkunde ohne eine Einschränkung wie „Arbeits-“ ist viel zu allgemein, und eine solche Überprüfung wäre undurchführbar.

Katar. Die Aufforderung, eine innerstaatliche Politik durchzuführen, dürfte einen ausreichenden Schutz der Beschäftigten gewährleisten.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Um zu gewährleisten, daß die Wirksamkeit und Relevanz der Gesetzgebung und der Politik den Arbeitsmarktverhältnissen, der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen und den wirtschaftlichen Verhältnissen im allgemeinen entsprechen. Gegebenenfalls müßten nach diesen Überprüfungen und Bewertungen Abhilfe- oder flankierende Maßnahmen ergriffen werden.

Kroatien. Sollte die Urkunde einen Hinweis auf den Geltungsbereich enthalten, müßte die Absicht allerdings präzisiert werden.

Kuba. Je nach den innerstaatlichen Verhältnissen; wird ein ausreichendes Schutzniveau erreicht, können die Zeitabstände variieren.

Lesotho. ALE: In der Tat ist es sinnvoll, die Anwendung der Arbeitsgesetze in regelmäßigen Zeitabständen zu überprüfen, um sich zu vergewissern, daß die Beschäftigten den gesetzlich vorgesehenen Schutz genießen. Diese Überprüfung muß sich jedoch auf alle Beschäftigten erstrecken und nicht nur auf diejenigen, die im Rahmen verschleierter Arbeitsverhältnisse tätig sind. Daher ist es überflüssig, in der Präambel auf diese Kategorie hinzuweisen.

Mauritius. Um die Entwicklung der Politik über das Arbeitsverhältnis in den Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Förderung der menschenwürdigen Arbeit und der Dreigliedrigkeit zu beobachten.

Mexiko. Die vorgeschlagene Überprüfung muß transparent sein, unter Mitwirkung sozialer Ansprechpartner erfolgen und unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse konzipiert sein.

Mosambik. Diese Überprüfung müßte in bestimmten, von den in jedem Land vorherrschenden Verhältnissen abhängigen Zeitabständen und nicht in festen, unveränderbaren Zeitabständen erfolgen.

Nepal. GEFONT: Man muß sich vergewissern, daß alle Interessengruppen vor der Ausarbeitung und Änderung von Politik und Gesetzgebung konsultiert werden. Außerdem muß ihnen die Möglichkeit zur Mitwirkung am Umsetzungsprozeß geboten werden. Bei Verstößen gegen

eine derartige Bestimmung müßten die innerstaatlichen Behörden oder die IAO diese Umsetzung gewährleisten.

Niederlande. FNV: Die Urkunde sollte allerdings auch vorsehen, daß die innerstaatliche Politik ebenfalls darauf abzielen sollte zu prüfen, ob das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses immer noch ein hinreichendes Kriterium für die Festlegung des Geltungsbereichs eines Arbeitsgesetzes in Anbetracht von Ziel und Sachmaterie jenes Gesetzes einerseits und dem Problem der Identifizierung eines Arbeitsverhältnisses und der Beweisführung für dessen Vorliegen andererseits ist.

Österreich. Sowohl die Evaluierung neu geschaffener Gesetzesbestimmungen als auch die Überprüfung bereits bestehender Rechtsvorschriften werden als sinnvoll erachtet, da die Arbeitswelt immer wieder Veränderungen unterworfen ist.

Philippinen. In letzter Zeit wurde zu einer Änderung der Arbeitsgesetzgebung aufgerufen, und entsprechende Bemühungen wurden unternommen. Beispielsweise wurden Vorschläge für Änderungen der Arbeitnehmerüberlassung und damit im Zusammenhang stehende, das Arbeitsverhältnis beeinflussende Fragen unterbreitet.

Portugal. Der rasche Wandel der Arbeitsverhältnisse erschwert oft erheblich die Einstufung eines Verhältnisses als abhängige, pseudo-abhängige oder selbständige Erwerbstätigkeit. Darüber hinaus können sich die Vortäuschung eines Arbeitsvertrags bzw. dessen Mehrdeutigkeit nachteilig auf die Rechte auswirken, auf die Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeitsverhältnisses, das sie schützen sollte, Anspruch haben.

UGT: In Anbetracht der laufenden Weiterentwicklung des Arbeitsmarkts und der neuen Arbeitsorganisationsformen ist es zweifellos wichtig, die Arbeitsgesetzgebung zu überprüfen. Allerdings sollten bestimmte Grundsätze wie Beschäftigungsstabilität und erworbene Rechte der Beschäftigten dabei nicht mißachtet werden.

Schweden. SN: Im allgemeinen zum Inhalt der Urkunde: die vorgeschlagene innerstaatliche Politik sowie die Einführung neuer Methoden zur Beobachtung des Arbeitsmarkts bieten wenig Vorteile; was die Bestimmung eines Arbeitsverhältnisses anbelangt, so hängt dieses im allgemeinen von den Fakten ab, wobei aber die Auffassung der Parteien auch wichtig, ja sogar entscheidend ist; die Festlegung dessen, was unter einem ausreichenden Schutz der Beschäftigten zu verstehen ist, und die Schaffung klarer Leitlinien zur Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses müssen im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis stehen; aus Rechtssicherheitsgründen sind jedoch Transparenz und Vorhersehbarkeit in bezug auf die Rechtsform der Dienstleistungsverträge wichtig; benötigt werden Maßnahmen, die verschleierte Arbeitsverhältnisse verhindern, ohne daß es notwendig ist, Sonderregelungen für die „dreiseitigen Fälle“ einzuführen, da dies sich negativ auf die Handelsbeziehungen auswirken und die Last der Verantwortung in ungerechter Weise den Kunden übertragen würde. Die Mitgliedstaaten müßten vielmehr den Sozialpartnern ein wirksames Streitbeilegungsverfahren sowie Methoden bieten, welche die Begründung eines echten Arbeitsverhältnisses und seine praktische Umsetzung garantieren. Eine internationale Urkunde darf sich weder auf allgemeine Begriffsbestimmungen noch auf Methoden berufen, welche es erlauben festzustellen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, da es zwischen den Mitgliedern zu große Unterschiede in bezug auf die Bedeutung mehrerer vorstellbarer Faktoren gibt. Die Urkunde muß angeben, daß keine Bestimmung das Recht des Arbeitgebers einschränken darf, eine handels- oder zivilrechtliche Vertragsbeziehung einzugehen.

LO und TCO: Im Text muß klar dargelegt werden, daß er durch die innerstaatliche Gesetzgebung umzusetzen ist.

Slowakei. KOZ SR: Die innerstaatliche Politik müßte ebenfalls wirksam sein und auf die Evolution der Arbeitsmarktverhältnisse, den Zusammenschluß der Beschäftigten und die Entwicklung der Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und dem Recht reagieren.

Slowenien. ZSSS: Die Transparenz des Arbeitsverhältnisses muß gewährleistet werden.

Spanien. Die Annahme, die dem vorliegenden Fragebogen zugrunde liegt, nämlich daß die vorhandenen Gesetze über Arbeitsverhältnisse nicht klar sind, darf nicht verallgemeinert werden.

Sri Lanka. EFC: Darüber hinaus wäre es sinnvoll, den Arbeitgebern im Rahmen des Arbeitsverhältnisses einen ausreichenden Schutz zu garantieren.

LJEWU: Im Fall Sri Lankas müßte jede innerstaatliche Politik im Bereich der Arbeitsverhältnisse durch ein Gesetz eingeführt werden, das während seiner Gültigkeitsdauer bei Betrugsfällen anwendbar sein würde.

NWC: Die Empfehlung sollte den Ländern Richtlinien bieten, aber nicht in echte Verträge handelsrechtlicher Art eingreifen und auf keinen Fall die Schaffung von Arbeitsplätzen behindern.

Südafrika. Was die Weiterentwicklung der Arbeitsverhältnisse anbelangt, so gibt es generell einen Konsens. Anscheinend sind viele Beschäftigte durch die Anwendung unlauterer Arbeitspraktiken bedroht. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, sich auf die Einführung einer in regelmäßigen Zeitabständen durchzuführenden Überprüfung des Schutzes der Beschäftigten zu verständigen, um sicherzustellen, daß keinem Beschäftigten grundlos der gesetzlich vorgesehene Schutz versagt wird.

BUSA: Nur wenn die Stabilität und Kohärenz des rechtlichen Rahmens nicht unter zu häufigen Änderungen leiden. Darüber hinaus müssen die Rechte aller Sozialpartner geschützt werden.

Trinidad und Tobago. In Anbetracht des Wandels der Arbeit und der darauffolgenden Änderungen des Arbeitsverhältnisses ist diese Politik erforderlich.

ECA: Um den Ländern die Möglichkeit zu geben, ihre eigene Politik in diesem Bereich unter Berücksichtigung der Informationen über ungeschützte Beschäftigte, die Gründe für diesen fehlenden Schutz und die Bedürfnisse dieser Beschäftigten zu klären.

Tschechische Republik. CMKOS: Dem Staat obliegt die Verantwortung in diesem Bereich. Er muß die notwendigen Gesetze vorsehen und die Öffentlichkeit dahingehend sensibilisieren, daß es unannehmbar ist, zu Lasten des Schutzes der Beschäftigten Profite zu machen und die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

Tunesien. Auf diese Weise wird es den Mitgliedstaaten möglich gemacht, die Frage des Arbeitsverhältnisses auf dynamische und den spezifischen Gegebenheiten ihres Landes angepaßte Weise anzugehen und somit den Beschäftigten, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden, einen angemessenen Schutz zu bieten.

Ukraine. FRU: Auf dem Arbeitsmarkt sind verschiedene Arbeitsverhältnisse entstanden, die nicht durch die Arbeitsgesetze geregelt sind. Dies hat zur Folge, daß die Beschäftigten nicht geschützt sind. Eine innerstaatliche Politik zur Änderung der innerstaatlichen Gesetzgebung bei Ermangelung von Regelungen für Arbeitsverhältnisse wird der Klärung des Geltungsbereichs der Arbeitsgesetzgebung dienen, so daß ein angemessener Schutz den Beschäftigten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses gewährleistet ist.

FPU: Unter Berücksichtigung des Wirtschaftswachstums, der Arbeitsintensität und -produktivität, der Entwicklung der Wissenschaften und des technischen Fortschritts.

Vereinigte Arabische Emirate. Da die Arbeitsgesetzgebung dynamisch ist und von Zeit zu Zeit geändert werden kann, um im Einklang mit den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen zu stehen.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Australien. Es erscheint unzweckmäßig, Verpflichtungen bezüglich der Überprüfung der Arbeitsgesetzgebung hinzuzufügen. Siehe die Antwort auf Frage 3 (4).

Dänemark. DA: Dieser Punkt zielt deutlich auf die Förderung der Arbeitsverhältnisse ab, was den Bereich verschleierter Arbeitsverhältnisse übersteigt. Wir können ihn nicht unterstützen.

Deutschland. Es ist Sache des nationalen Gesetzgebers zu entscheiden, ob und gegebenenfalls wann er eine Überprüfung des geltenden Rechts vornimmt. Starre Vorgaben in einem Instrument der IAO sind hier nicht zielführend.

Finnland. EK und SY: Dieser Punkt sollte von den IAO-Mitgliedern auf nationaler Ebene geprüft werden.

Frankreich. MEDEF: Einen Überprüfungsprozeß vorzusehen würde bedeuten, daß eine Erweiterung des Geltungsbereichs des Arbeitsverhältnisses angebracht ist, was nicht opportun ist, wenn dieser mit Umsicht festgelegt wurde.

Folgenden Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BEA (Bangladesch), IBEC (Irland), VSI (Island), NK (Japan), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien); VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern): Eine Überprüfung der Wirksamkeit der Gesetzgebung in geeigneten Zeitabständen wäre zweckmäßig, allerdings nicht zwangsläufig zwecks Erweiterung ihres Geltungsbereichs oder Hinzufügung anderer Elemente. Eine Erweiterung des Geltungsbereichs vorzuschlagen ist überflüssig, da dieser zahlreiche Aspekte der Arbeitsnormen tangieren könnte, darunter den rechtlichen Erfassungsbereich, ohne die zugrundeliegende Absicht zu präzisieren. Insbesondere kommt ein Hinweis auf den Rahmen von Arbeitsverhältnisse übersteigende Handelsbeziehungen nicht in Frage, da dies der erforderlichen Integrität der Handelsbeziehungen widerspricht und die Unantastbarkeit der Verträge bedroht. Eine Urkunde ist nicht erforderlich, um die Regierungen dazu anzuhalten, in regelmäßigen Zeitabständen die Wirksamkeit ihrer Gesetzgebung zu überprüfen.

Indien. Die innerstaatliche Politik zur Überprüfung der Arbeitsgesetzgebung ist ein laufender Prozeß.

Island. VSI: Der Ausdruck „angemessener Schutz“ ist subjektiv. Es wäre zweckmäßiger, einen Hinweis auf Mechanismen zur Klageerhebung und Verurteilung in Betrugsfällen und zur Leistung von Schadenersatz bei erlittenem Schaden aufzunehmen.

Portugal. CIP: Es wäre zweckmäßig, die Gesetzgebung in geeigneten Zeitabständen zur Bewertung ihrer Wirksamkeit, aber nicht zur Erweiterung ihres Geltungsbereichs oder zur Hinzufügung neuer Bestimmungen zu überprüfen.

Schweiz. Siehe Antwort auf Frage 3 (4) und unseren einleitenden Kommentar (einleitende Bemerkung). Darüber hinaus kann die Durchführung einer derartigen Politik je nach den innerstaatlichen Praktiken mit extremen Schwierigkeiten verbunden sein. Im Bericht wird bereits darauf hingewiesen, daß es eine Vielfalt anderer Lösungen gibt. Eine derartige Politik könnte in den Staaten, die sich für die Option einer rechtliche Definition des Arbeitsverhältnisses entschieden haben, sinnvoll sein; dies trifft allerdings nicht auf Staaten zu, welche die Merkmale des Arbeitsvertrags festgelegt haben und es dann den Exekutivorganen (in erster Linie Zivilge-

richten) überlassen, diese Grundsätze umzusetzen und auf kasuistische Art zu beurteilen, ob die Voraussetzungen erfüllt werden oder nicht.

SAV: Ein derartiger Ansatz ist außerordentlich schwerfällig (siehe unsere Antwort zu Punkt II 4).

Vereinigte Staaten. USCIB: Derartige Forderungen werden in der Erklärung von 1998 gestellt; daher ist es überflüssig, sie hier einzufügen. Siehe Kommentare zu Frage 3 (1) c). Insofern, als diese Bestimmung die Einmischung in vertragliche Beziehungen oder die Fähigkeit des einzelnen, eine selbständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder sein Mikrounternehmen zu entwickeln, fördert, ist sie unzweckmäßig und beeinflusst das Recht der Arbeitnehmer auf die Schaffung von Möglichkeiten außerhalb der traditionellen Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung.

Vereinigtes Königreich. CBI: Die Überprüfung wird bejaht. Allerdings geht der Vorschlag bezüglich des „Geltungsbereichs“ zu weit. Es müßte definiert werden, was der Geltungsbereich ist. Und man müßte sich auf die Beseitigung des Betrugs konzentrieren.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Jamaika. JEF: Diese Frage geht von der Annahme aus, daß es keinen Überprüfungsmechanismus dieser Art gibt; es fehlt eine Differenzierung.

Schweden. Die schwedische Regierung verzichtet auf die Beantwortung dieser Frage. Es ist nicht klar ersichtlich, was diese Politik beinhalten würde. Es wäre unangebracht, wenn die Urkunde Zeitabstände für die Überprüfung der Angemessenheit des Konzepts des Beschäftigten auf nationaler Ebene festlegen würde.

INHALT EINER INNERSTAATLICHEN POLITIK

- Fr. 5** *Sollte die Urkunde vorsehen, daß für die Zwecke der in Frage 4 erwähnten innerstaatlichen Politik sich die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses an den Tatsachen orientieren sollte, unabhängig von den zwischen den Parteien getroffenen vertraglichen oder sonstigen Vereinbarungen?*

Bejahend

Regierungen: 65. Ägypten, Argentinien, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Japan, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Slowakei, Slowenien, Spanien, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); DA (Dänemark); SY (Finnland); MEDEF (Frankreich); CIE (Indien); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); SN (Schweden); SAV (Schweiz); ZDODS (Slowenien); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); CITUB (Bulgarien); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); BMS, CITU (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); ALE (Lesotho); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik), GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO, TCO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 7. Algerien, Australien, Barbados, Indien, Marokko, Panama, Sri Lanka.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); CGECI (Côte d'Ivoire); EK (Finnland); CACIF (Guatemala); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); CEC (Kanada); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich), MGYOSZ (Zypern).

Arbeitnehmerverband: FPU (Ukraine).

Sonstige

Regierung: 1. Serbien und Montenegro.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); ANDI (Kolumbien); CIP (Portugal).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Die Arbeitsgesetze sehen vor, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitsvertrag schriftlich abzuschließen. In Ermangelung eines schriftlichen Arbeitsvertrags muß der Beschäftigte allerdings das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses mit allen Mitteln nachweisen.

Argentinien. CGT RA: Weil de facto, selbst wenn man die „Vertragsfreiheit“ der Parteien voraussetzt, diese Freiheit für die Arbeitnehmer aufgrund der Beschäftigungslage und ihrer Bedürfnisse begrenzt ist.

Australien. ACTU: Für die kontinuierliche Sicherung von Beschäftigungsrechten und -schutz ist dies von entscheidender Bedeutung.

Benin. Aus Unkenntnis oder beabsichtigter Irreführung sind in den von den Parteien getroffenen Vereinbarungen die vertraglichen Beziehungen nicht in allen Fällen klar festgelegt, und viele Beschäftigten laufen Gefahr, einen unklaren Status zu haben.

Bulgarien. CITUB: Wichtig ist nicht der Vertrag, sondern die Art des tatsächlich gegebenen Arbeitsverhältnisses. Die Art des Arbeitsverhältnisses zeigt sich an den Fakten, nicht an der Form (d.h. dem Vertrag).

China. Zuerst die tatsächlichen Gegebenheiten; dies ist ein Grundsatz, der in allen Tätigkeiten der Legislative und Exekutive zu befolgen ist.

Costa Rica. Dem Lehrbegriff entsprechend gilt jedes Arbeitsverhältnis als echter Vertrag, denn wichtig sind die Fakten und nicht das, was ein Dokument aussagt.

UCCAEP: Ein Grundprinzip besagt, daß die Fakten und nicht die Form die Art einer Beziehung definieren.

Dänemark. DA: Der Satz ist jedoch zu eng gefaßt und kann nicht alle Rechtsprechungen erfassen. In einigen Fällen sind die Vereinbarung sowie andere Faktoren wichtig.

Deutschland. Richtig und wichtig ist, daß das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses nicht davon abhängig sein darf, welche Vertragsformulierung – sei es schriftlich und/oder mündlich – getroffen wurde, sondern daß die tatsächliche Vertragsdurchführung für die Einordnung des Rechtsverhältnisses maßgeblich sein muß. Das ist aber unabhängig von der Frage der Überprüfung der nationalen Gesetzgebung durch den jeweiligen Mitgliedstaat. Eine Beschränkung auf die Zwecke der Frage 4 sollte daher nicht erfolgen.

El Salvador. In der innerstaatlichen Gesetzgebung ist festgelegt, daß allein die Tatsache der Erbringung einer Leistung in einem Abhängigkeitsverhältnis auf das Vorliegen eines Arbeitsvertrags schließen läßt.

Eritrea. Die Gerichte müßten die vertragliche Vereinbarung prüfen und die Absicht der Parteien achten; sollte es sich jedoch um eine Irreführung oder einen Mißbrauch handeln, müssen sie sich bei der Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses an den Tatsachen orientieren.

Finnland. Dies ist mit der finnischen Gesetzgebung vereinbar.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), BSSF (Bangladesch), CFDT, CGT-FO (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), CONSAWU, COSATU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Der Vorrang der Tatsachen ist ein nützliches Leitprinzip, das für zahlreiche Situationen gelten könnte, in denen das Arbeitsverhältnis bewußt verschleiert wird. Generell ist davon auszugehen, daß in den Fällen, in denen der Sachverhalt bestritten wird, ein Arbeitsverhältnis vorliegt, so daß es dem Arbeitgeber überlassen bleibt nachzuweisen, daß ein Arbeitnehmer kein Beschäftigter ist. Der CLC (Kanada) und der COSATU (Südafrika) fügen folgendes hinzu: Der Zweck des Arbeitsrechts als gesonderter Rechtskörper, nämlich in den Fällen Schutz zu bieten, in denen ein inhärentes Machtgefälle zwischen den Parteien besteht, sollte auch einen Bezugspunkt darstellen.

Frankreich. Die Tatsachen höher zu bewerten als die Vereinbarung der Parteien ist das einzige Mittel, um eine Umgehung der Gesetze über das Arbeitsverhältnis zu vermeiden.

MEDEF: Hier könnte man daran erinnern, daß die Tatsachen die Art des Verhältnisses bestimmen; die Urkunde muß aber die nationalen Auslegungsprinzipien berücksichtigen.

Griechenland. Dies ist der Fall in Griechenland, wenn sich die Beschäftigten an die Arbeitsaufsicht oder die Gerichte wenden.

Guatemala. Im Einklang mit dem Prinzip der realen und unveräußerlichen Rechte der Beschäftigten, wie sie in der Gesetzgebung Guatemalas niedergelegt sind.

Honduras. Es sind die Tatsachen, die die Art des Arbeitsverhältnisses bestimmen (Grundsatz des Vorrangs der Tatsachen).

Italien. CGIL: Das Verfassungsgericht in Italien hat diesen Grundsatz in zahlreichen Urteilen bekräftigt.

Japan. In Japan bestimmt der tatsächliche Status einer Person, ob es sich um einen „Beschäftigten“ handelt oder nicht, und dies unabhängig von der Form des Arbeitsvertrags oder der Vereinbarung.

JTUC-RENGO: Ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, muß anhand der tatsächlichen Bedingungen bei der Ausübung der Tätigkeit unabhängig von der Form des Arbeitsvertrags bestimmt werden. Die Anwendung des Grundsatzes des Vorrangs der Tatsachen ist sinnvoll, wenn Unklarheiten bestehen.

Katar. Die innerstaatliche Politik ist ein Kriterium für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses. Zuweilen gibt es vertragliche Regelungen, die ungültig sind und nicht den Tatsachen entsprechen.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Aufgrund der überlegenen Position des Arbeitgebers kommt es häufig vor, daß ein echtes abhängiges Arbeitsverhältnis als selbständige Erwerbstätigkeit „verschleiert“ wird und es im Fall indirekt beschäftigter Arbeitnehmer einen verschleierte Überlassungsvertrag zwischen dem Leistungserbringer (Zeitarbeitsunternehmer, Dienstleistungserbringer, Unterlieferant) und dem Leistungsnutzer gibt. Aus diesem Grund muß das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses anhand der Fakten bestimmt werden, unabhängig von der Form des Vertrages, den die Parteien abgeschlossen haben sollten.

Kroatien. Es ist darauf zu achten, daß die Urkunde alle Rechtsgrundsätze und Jurisprudenzen der verschiedenen Länder beachtet.

Kuba. Abgesehen von wenigen Ausnahmen muß der Arbeitsvertrag in Kuba schriftlich abgefaßt sein. Mündliche Verträge haben eine maximale Laufzeit von 90 Tagen. Ohne schriftlichen Vertrag wird davon ausgegangen, daß ein Arbeitsverhältnis vorliegt, wenn der Beschäftigte eine Aufgabe mit Wissen der Verwaltung der Arbeitsvermittlung und ohne deren Widerspruch durchführt.

Kuwait. Der Grundsatz, daß man sich an den Tatsachen orientieren sollte, gilt in bezug auf die Erbringung eines Nachweises für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses in den meisten Rechtssystemen. Allerdings ist es auch wichtig, daß ein Vertrag die Beziehung zwischen den beiden Parteien regelt. Wie in Artikel 94 des Arbeitsgesetzes für den Privatsektor vorgeschrieben, ist es – soweit dies dem Beschäftigten nützt – bei Vorliegen eines Konsenses gestattet, dem Gesetz zuwider zu handeln.

Libanon. Grundlage für die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses sind die echten Tatsachen oder das, was zwischen den Parteien vereinbart wurde, ungeachtet dessen, ob dieses Arbeitsverhältnis in schriftlicher oder mündlicher Form vereinbart wurde.

Litauen. Es ist sehr wichtig, den Schutz des Beschäftigten zu gewährleisten, insbesondere in den Fällen, in denen in der Tat ein Arbeitsverhältnis vorliegt, dieses aber aufgrund des Arbeitgebers nicht formalisiert ist.

LPSK: Allerdings müßte auch die Vereinbarung Berücksichtigung finden.

Mauritius. Die Anwendung des Grundsatzes des Vorrangs der Tatsachen zur Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses trägt zur Klärung des Konzepts und zur leichteren Beweisführung seitens des Beschäftigten bei.

Mexiko. Man muß sich an den Tatsachen orientieren, denn das Arbeitsverhältnis kann verschleiert oder objektiv mehrdeutig sein. Das mexikanische Recht definiert das Arbeitsverhältnis und sieht vor, daß es zwischen dem Erbringer einer persönlichen Leistung und dem Leistungsempfänger vorhanden ein soll.

Nepal. GEFONT: Zum Schutz der Beschäftigten, die zur Unterzeichnung anderer Vertragsarten gezwungen werden, insbesondere bei einer hohen Arbeitslosigkeit in den am wenigsten entwickelten Ländern wie Nepal.

Österreich. Diese Frage ist grundsätzlich zu bejahen; sie sollte jedoch nicht beim „Inhalt einer innerstaatlichen Politik“, sondern bei der „Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses“ (Frage 12) behandelt werden.

Peru. Gesetzgebung und Rechtsprechung Perus haben den sogenannten Grundsatz des Vorrangs der Tatsachen angenommen.

Philippinen. Der Grundsatz des Vorrangs der Tatsachen ist der beste Ausgangspunkt zur Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses.

Portugal. Die tatsächliche Art des Arbeitsverhältnisses, die Kriterien, auf die es sich gründet und seine Form sind die Faktoren, an denen sich die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses orientieren sollte, da vielfach – beispielsweise in Portugal – für den Arbeitsvertrag keine besonderen formalen Bedingungen vorgeschrieben sind. Das Recht geht vom Vorliegen eines Arbeitsvertrags aus, wenn bestimmte Tatsachen vorhanden sind.

UGT: Die tatsächlichen Gegebenheiten müssen berücksichtigt werden, da viele Beziehungen als Arbeitsverhältnisse gelten sollten, was aber nicht der Fall ist.

Schweden. Allerdings muß die Absicht der Parteien in den Fällen Berücksichtigung finden, in denen die Fakten es nicht erlauben zu bestimmen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht.

LO und TCO: Die Parteien dürfen keine Möglichkeit haben, die in der Gesetzgebung der Mitgliedstaaten vorgeschriebenen Mindestregeln und auch nicht die in das innerstaatliche Recht übertragenen Regeln zu umgehen.

Schweiz. Dies entspricht der schweizerischen Doktrin und Praxis in diesem Bereich und dürfte erforderlich sein, um insbesondere die Fälle verschleierte Arbeitsverhältnisse zu regeln. Andererseits ist es nicht erforderlich, auf die innerstaatliche Politik hinzuweisen.

SAV: Es handelt sich hier um einen in den meisten Rechtssystemen vorhandenen Grundsatz, nämlich daß die Fakten und nicht die Auslegung die Art des beabsichtigten Arbeitsverhältnisses bestimmen. Allerdings muß hinzugefügt werden, daß der von den Parteien zum Ausdruck gebrachte Wille eine wesentliche Komponente des Vertrags ist und Berücksichtigung finden muß. Darüber hinaus muß eine etwaige Urkunde die innerstaatlichen Rechtsgrundsätze, einschließlich der Auslegungen, berücksichtigen.

SGB: In den Fällen, in denen es nicht klar ist, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, ist es immer sinnvoll, vom Grundprinzip des Vorrangs der Tatsachen auszugehen. Allgemein gesprochen, müßte man davon ausgehen, daß ein Arbeitsverhältnis in den Situationen vorliegt, in denen die Fakten bestritten werden, so daß es dem Arbeitgeber überlassen bleibt, den Nachweis zu führen, daß ein Arbeitnehmer nicht sein Beschäftigter ist.

Spanien. Es ist von grundsätzlicher Bedeutung, den Grundsatz des Vorrangs der Tatsachen zu berücksichtigen, demzufolge eine Rechtsbeziehung zwischen den Parteien nicht von der Bezeichnung abhängt, die diese ihr geben, sondern von allen Rechten und Pflichten, die diese Beziehung beinhaltet.

CCOO: Grundlage für die Bestimmung, ob die Beziehung zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis ist oder nicht, sind der tatsächliche Inhalt der vereinbarten Leistungen und das Vorhandensein bestimmter gesetzlicher Merkmale für diese Vertragsart; dies wird nicht der Willensfreiheit der Parteien überlassen.

Sri Lanka. LJEWU: Derartige Tatsachen sollten Berücksichtigung finden, um dem Arbeitnehmer Unterstützung oder Entschädigungen aus Gründen, die recht und billig sind, zu gewähren.

NWC: Es reicht nicht, das Arbeitsverhältnis zu „etikettieren“. Die Gerichte müssen anhand der Tatsachen eines jeden Falls ein Urteil fällen und bestimmen, ob davon ausgegangen werden kann, daß ein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Südafrika. In Anbetracht der Tatsache, daß die Arbeitgeber aufgrund ihrer Position im Arbeitsverhältnis oft mehr Macht und somit mehr Kontrolle über dieses Verhältnis haben, wäre es sinnvoll, es nicht den Parteien zu überlassen zu bestimmen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, und sich in dieser Beziehung an den Grundsatz des Vorrangs der Tatsachen zu halten.

BUSA: Die vertraglichen Vereinbarungen, die eine Verschleierung des Arbeitsverhältnisses anstreben, sind unannehmbar; dieser Punkt muß allerdings durch die innerstaatliche Gesetzgebung geregelt werden.

Togo. CSTT: Anhand der Tatsachen ist eine Bestimmung der tatsächlichen Art des zwischen den Parteien existierenden Arbeitsverhältnisses möglich.

Trinidad und Tobago. Maßgebend muß der Grundsatz des Vorrangs der Tatsachen sein.

Tschechische Republik. CMKOS: Im Hinblick auf ihre Wirksamkeit muß die Urkunde die Tatsachen angeben, die zur Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses maßgebend sind; andernfalls wird sie nicht wirksam sein.

Tunesien. Die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses müßte sich an den Tatsachen und nicht an der Bezeichnung oder der von den Parteien vereinbarten Form orientieren.

Ukraine. FRU: Der Rechtspraxis entsprechend ist es de facto gegenwärtig erforderlich, Beweise für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses vorzulegen, die dessen Vorhandensein bestätigen.

Ungarn. Andernfalls hätte die Empfehlung keinen Sinn. In Ungarn bestimmt der Inhalt und nicht die Bezeichnung die Art des Vertrags.

Vereinigte Staaten. AFL-CIO: Es könnte der Fall auftreten, daß Arbeitnehmer gezwungen sind, als Vorbedingung für eine Anstellung oder Weiterbeschäftigung „vertragliche“ Vereinbarungen einzugehen. Die Urkunde sollte nicht zulassen, daß derartige Vereinbarungen bestimmen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht.

Vereinigtes Königreich. TUC: Allerdings muß zuerst das Problem der Definition des Arbeitsverhältnisses in geeigneter Form sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis angegangen werden. Eine Urkunde, die einen ausschließlich auf dem sozialen Dialog beruhenden Mechanismus vorsieht, würde in einem Land wie dem Vereinigten Königreich, in dem Gesamtarbeitsverträge nicht zwingend vorgeschrieben sind, erhebliche Schwächen aufweisen.

Zypern. Dies ist ein wichtiger Punkt. In Zypern können auf diese Weise, d.h. anhand der Tatsachen und der Schlußfolgerungen des Inspektors, viele Fälle geregelt werden.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Algerien. Die Bestimmung ist zu präskriptiv. Darüber hinaus wäre dies eine Infragestellung des Rechtsgrundsatzes seitens der Parteien. Trotzdem müßte das Arbeitsverhältnis in den Rechtsvorschriften oder Regelungen präzisiert und definiert werden.

Australien. Die australische Regierung ist der festen Überzeugung, daß die im Gewohnheitsrecht vorgesehenen Prüfungen für die Bestimmung eines Beschäftigungsverhältnisses, die im WR Act vorgesehen ist und von Gerichten angewandt wird, eine ausreichende Berücksichtigung der vielen für Arbeitsverhältnisse geltenden Faktoren erlaubt. Bei Durchführung dieser Prüfung betrachtet das Gericht das Wesen des Arbeitsverhältnisses, nicht lediglich dessen Form. Nach Auffassung der australischen Regierung bietet eine Wiederholung dieser im Gewohnheitsrecht vorgesehenen Prüfung in der vorgeschlagenen nationalen Politik keinen praktischen Nutzen.

Brasilien. CNI: Es ist darauf zu achten, daß eine etwaige Urkunde die im jeweiligen Staat vorhandenen Rechtsgrundsätze berücksichtigt, wobei nicht außer Acht gelassen werden darf, daß die Absicht der Vertragsparteien respektiert werden muß, da es sich um ein wichtiges Element der Vertragsgesetzgebung handelt.

Côte d'Ivoire. CGECI: Man sollte nicht die Vereinbarung der Parteien zu ignorieren, die für sie maßgebend ist.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachfolgenden Standpunkt: BCCI (Bulgarien), CACIF (Guatemala), IBEC (Irland), CEC (Kanada), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern): Es ist ein in den meisten Rechtssystemen verankerter Grundsatz, daß die Tatsachen und nicht die Form einer Beziehung deren Art bestimmen. Das Vertragsrecht legt allerdings auch in der Mehrzahl der Fälle fest, daß die Absicht der Parteien respektiert werden muß. Eine etwaige Urkunde müßte daher alle innerstaatlichen Rechtsgrundsätze und die innerstaatliche Rechtsprechung berücksichtigen.

Japan. NK: Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses müßte mit Ausnahme einer offensichtlichen Umgehung des Gesetzes durch die Art des Vertrags bestimmt werden. Im Zweifelsfall muß die Entscheidung gemäß der rationellen Auslegung der Absicht der Parteien und nicht gemäß den Tatsachen getroffen werden.

Marokko. Die Vereinbarung oder der zwischen den Parteien geschlossene Vertrag müssen respektiert werden.

Simbabwe. Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses muß im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis bestimmt werden.

Sri Lanka. Wenn die zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung nicht klar ist, muß man sich auf die Tatsachen gründen.

EFC: Die Fakten dürfen nur bei Nichtvorhandensein einer vertraglichen Vereinbarung berücksichtigt werden.

Trinidad und Tobago. ECA: Der Grundsatz des Vorrangs der Tatsachen bestimmt, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, wobei berücksichtigt wird, was von den Parteien de facto vereinbart und durchgeführt wird und nicht die Art, in der eine der Parteien oder beide das Verhältnis beschreiben. Wenn es allerdings schwer ist zu verstehen, was vereinbart und durchgeführt wurde, ist es angebracht, den Aussagen der Parteien einen gewissen Wert beizumessen.

Ukraine. FPU: Das Arbeitsverhältnis muß auf den korrekt festgelegten Rechtsvorschriften beruhen.

Vereinigte Staaten: USCIB: Die Aufnahme einer Bestimmung, die sich in irgendeiner Form auf das Wesen des Arbeitsverhältnisses bezieht, ist der Versuch, dieses Wesen zu definieren, und geht somit über den vereinbarten Geltungsbereich der Empfehlung hinaus. Grundlage

vieler Bestimmungen des Arbeitsverhältnisses sind zwar Fakten; das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses unabhängig von vertraglichen oder sonstigen Vereinbarungen zwischen den Parteien zu bestimmen, würde einen Eingriff in die Methodologien darstellen, die Mitgliedstaaten zur Bestimmung eines Arbeitsverhältnisses anwenden.

Vereinigtes Königreich. CBI: Die Rechts- und Rechtsprechungspraktiken der Länder müssen berücksichtigt werden.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Bangladesch. BEA: Man müßte die Tatsachen und die vertraglichen Vereinbarungen kombinieren. Die Absicht der Vertragsparteien sollte nicht ignoriert werden. Der Text muß so formuliert werden, daß das Rechtssystem der einzelnen Länder geschützt wird.

Kolumbien. ANDI: In Kolumbien wird das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses durch die Tatsachen und nicht durch rechtliche Formalitäten bestimmt. Allerdings obliegt es der innerstaatlichen Gesetzgebung, diesen Punkt zu bestimmen, ohne daß eine Urkunde hier eingreift.

Portugal. CPI: Die Frage ruft gewisse Vorbehalte hervor, da zusätzlich zu den Tatsachen auch alle innerstaatlichen Rechtsprinzipien und die innerstaatliche Rechtsprechung zu berücksichtigen sind.

- Fr. 6 (1)** *Sollte die Urkunde vorsehen, daß Art und Umfang des in Frage 4 erwähnten Schutzes im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis bestimmt werden sollten, daß die einschlägige Politik aber in jedem Fall in transparenter Weise unter Beteiligung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durchgeführt werden sollte?*

Bejahend

Regierungen: 70. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Japan, Kamerun, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); EK (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); IBEC (Irland); JEF (Jamaika); NK (Japan); GICAM (Kamerun); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); SAV (Schweiz); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT (Frankreich); COSYGA (Gabun); BMS, CITU (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CTLM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik), GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 4. Australien, Indien, Kanada, Ungarn.

Arbeitgeberverbände: HSH, NHO (Norwegen); MGYOSZ (Ungarn); USCIB (Vereinigte Staaten).

Arbeitnehmerverbände: FKTU, KCTU (Republik Korea); CMKOS (Tschechische Republik); AFL-CIO (Vereinigte Staaten).

Sonstige

Arbeitgeberverband: CEC (Kanada).

Arbeitnehmerverband: CGT-FO (Frankreich).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Wir haben bereits an anderer Stelle darauf hingewiesen, daß die ägyptischen Arbeitsgesetze diesen Schutz bieten. Es ist festzuhalten, daß diese Arbeitsgesetze nach einer Konsultation der ägyptischen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ausgearbeitet wurden (Ägyptischer Gewerkschaftsbund und Ägyptischer Industrieverband).

Bangladesch. BEA: Da die IAO-Urkunden dieses System empfehlen, sollte es eingeführt werden.

Barbados. BWU: Die Urkunde sollte die Mindestnormen festlegen, anhand derer Art und Umfang des Schutzes bestimmt werden können. Dies wiederum determiniert dann die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis. Diese Leitlinien können anschließend nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber der nationalen Strategie gemäß geändert werden.

Benin. Diese Politik muß transparent sein und somit auf der Grundlage dreigliedriger Konsultationen festgelegt werden.

China. Als ein Grundpfeiler der Arbeitspolitik berührt das Arbeitsverhältnis die lebenswichtigen Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ihm muß nach vorgängiger Konsultation der betroffenen Parteien durch Gesetze Gestalt verliehen werden.

Côte I'voire. CGECI: Die Förderung der Transparenz ist für die Welt der Arbeit von Nutzen.

Deutschland. Soweit der nationale Gesetzgeber Gesetzesänderungen für erforderlich hält, sollten diese unter Beteiligung der Sozialpartner erfolgen. Weitergehender Regelungsbedarf besteht an dieser Stelle nicht.

El Salvador. Die Bestimmungen von Artikel 5 (1) a des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, sollten geltend gemacht werden.

Eritrea. Da jede Politik, die den Bereich der Arbeit berührt, für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Regierungen von großem Interesse ist, sollte sie einen Interessenausgleich bewirken.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); CFDT (Frankreich); CLC (Kanada); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); FNV (Niederlande); COSATU, CONSAWU (Südafrika): In den Ländern, in denen die innerstaatliche Gesetzgebung, und insbesondere die innerstaatliche Praxis, nicht im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen wie Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen steht, wäre es unangebracht, derartige Probleme durch einen Hinweis auf die „innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis“ in der Urkunde zu verewigen oder zu verschärfen. Daher sollte der Hinweis auf die „innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis“ durch einen Hinweis auf die „einschlägigen internationalen Arbeitsnormen“ ersetzt werden. Dieser Kommentar gilt für den ganzen Text. Die Urkunde müßte jedoch vorsehen, daß die diesbezügliche Politik in transparenter Weise unter Beteiligung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durchgeführt werden sollte.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: FNV (Niederlande); TUC (Vereinigtes Königreich): Es wird vorausgesetzt, daß die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis zumindest im Einklang mit der Erklärung der IAO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den ratifizierten einschlägigen IAO-Übereinkommen steht.

Guatemala. Wichtig ist die Beteiligung der verschiedenen Sektoren, da auf diese Weise Kenntnis von den im Rahmen der Gesetzesdurchführung befriedigten Bedürfnissen erlangt wird.

Honduras. Da ein unzureichender Schutz der Arbeitnehmer den verschiedenen Sektoren abträglich und für den Staat und die Sozialpartner Anlaß zur Sorge ist, sind wirksame, ausgewogene und harmonische Lösungen erforderlich, die diese Interessen gebührend berücksichtigen. Das Schutzniveau muß auf nationaler Ebene im Einklang mit der Gesetzgebung und Praxis des Mitgliedstaates festgelegt werden.

Indien. CITU: Ziel der Urkunde sollte der Schutz der Arbeitnehmer sein. Sie sollte in diesem Sinn Orientierungshilfe für die Neufassung von innerstaatlichen Gesetzen und Politiken bieten.

Italien. CGIL: Im Einklang mit der geltenden Regelung in jedem Land, um zu vermeiden, daß Meinungsverschiedenheiten bezüglich der dem Parlament eingeräumten Machtbefugnisse im Vergleich zu denen der Sozialpartner entstehen.

Japan. Von entscheidender Bedeutung bei der Prüfung der Arbeitspolitik ist der Dialog mit den Arbeitnehmerverbänden gemäß der in jedem Land gewählten Modalität.

JTUC-RENGO: Stimmt der Auffassung der Regierung über die Bedeutung des Dialogs zu. Insbesondere was den den Arbeitnehmern zu gewährenden Schutz anbelangt, sollten mehr Unterredungen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer stattfinden.

Katar. Der gesetzliche Schutz der Arbeitnehmer beruht im wesentlichen auf der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Politiken. Eine Konsultation der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ist zweckmäßig.

Kuwait. Erklärt sich mit diesem Grundsatz einverstanden, da die Transparenz das Vertrauen der Parteien stärkt und zu mehr Beteiligung der Parteien an der Durchführung der betreffenden Politiken führt.

Libanon. Wir haben an anderer Stelle bereits darauf hingewiesen, daß die Schutzpolitik und ihr Umfang durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmt werden. Die Durchführung dieser Politik hat in transparenter Weise und durch die Förderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern zu erfolgen.

Marokko. Die Beteiligung der maßgebenden Berufsverbände ist ein grundlegendes Prinzip.

Mauritius. Diese Beteiligung ist unerlässlich, um den Interessen der Sozialpartner gerecht zu werden und die Ausarbeitung der innerstaatlichen Politik und die eventuelle Annahme der entsprechenden Gesetze auf einvernehmlicher Grundlage zu erleichtern.

Mosambik. Bei der Durchführung der Empfehlung muß der Praxis eines jeden Landes Rechnung getragen werden. Ferner ist die Beteiligung der Sozialpartner zu gewährleisten.

Philippinen. Die Ausarbeitung der Arbeits- und Beschäftigungspolitiken erfolgt im Rahmen einer dreigliedrigen Konsultation, was die aktive Beteiligung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gewährleistet.

Portugal. Die einzelnen Länder können Unterschiede bei den Rechts- und Wirtschaftssystemen, aber auch beim Entwicklungsstand und bei den Vorschriften für die sozialen und beruflichen Beziehungen aufweisen, so daß unterschiedliche Politiken vorgesehen werden müssen.

CIP: Der Schutz muß im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis bestimmt werden, und die entsprechende Politik muß in transparenter Weise unter Beteiligung der Sozialpartner durchgeführt werden.

Schweden. Es ist wichtig, daß die Vertragsparteien des Arbeitsvertrages auf nationaler Ebene durch Gesetzgebung oder Rechtsprechung Leithilfe erhalten und in der Lage sind zu bestimmen, ob eine gegebene Beziehung ein Arbeitsverhältnis darstellt.

Schweiz. Sollte die Konferenz damit einverstanden sein, dennoch auf diesen umstrittenen Punkt einzutreten, muß angesichts der Vielfalt der jeweiligen nationalen Gegebenheiten eine große Flexibilität geboten werden. Daher dürfte ein Verweis auf die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis nicht nur zweckmäßig, sondern erforderlich sein. Darüber hinaus ist es angesichts der wichtigen Rolle der Sozialpartner ebenfalls wünschenswert, ihre Anhörung vorzusehen.

SGB: Wo der durch das Arbeitsverhältnis gebotene Schutz zumindest den internationalen Arbeitsnormen entspricht, hat der den Arbeitnehmern gewährte Schutz, der durch die in Frage 4 genannten Politiken für den Ersteckungsbereich des Arbeitsverhältnisses vorgesehen wird, der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis zu entsprechen. In den Ländern, in denen die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis nicht den internationalen Arbeitsnormen entspricht, beispielsweise im Bereich der Vereinigungsfreiheit bzw. in demjenigen des Rechts zu Kollektivverhandlungen, wäre es jedoch unangebracht, diese Art von Problemen durch einen unzulässigen Hinweis auf die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis zu verewigen oder zu verschärfen.

Spanien. Der Beteiligung der Sozialpartner auf allen Ebenen des Arbeitsverhältnisses kommt eine fundamentale Bedeutung zu.

CCOO: Ja, der Beteiligung der Sozialpartner an der Entwicklung und Durchführung der Politik kommt eine entscheidende Bedeutung zu.

Sri Lanka. Im Hinblick auf die wirksame Durchführung dieser Politik muß sie für alle Parteien annehmbar sein.

EFC: Dies erleichtert die Durchführung der Politik.

Südafrika. Jeder den Arbeitnehmern gewährte Schutz müßte vor seiner Anwendung von der innerstaatlichen Gesetzgebung bestätigt und genehmigt werden. Die Anwendung demokratischer Verfahren bei der Ausarbeitung der Politik wird gewährleisten, daß die innerstaatliche Gesetzgebung das Vertrauen der Parteien oder der Interessengruppen, an die sich das Gesetz wendet, genießt.

BUSA: Sofern maßgebende Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vorhanden sind und die Vereinigungsfreiheit gewährleistet ist. Es wäre unbillig, auf der Vertretung zu bestehen, wenn der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber keinem maßgebenden Verband angeschlossen ist.

Trinidad und Tobago. Die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis müssen die Transparenz des Prozesses und die Beteiligung der Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gewährleisten.

ECA: Ein unzureichender Schutz der Arbeitnehmer schadet sowohl dem Arbeitnehmer als auch der Regierung und den Arbeitgebern. Damit die vereinbarte Lösung den Interessen der Gesellschaft insgesamt und nicht nur denjenigen der Arbeitnehmer Rechnung trägt, ist ein sozialer Dialog unumgänglich.

Tunesien. Die Hinzuziehung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zur Ausarbeitung dieser innerstaatlichen Politik und insbesondere zur Bestimmung von Art und Umfang des Schutzes dürfte die Umsetzung der gesetzgeberischen Maßnahmen oder Praktiken erleichtern, die für die schutzlosen Arbeitnehmer eingeführt wurden.

Ukraine. FRU: In jedem Land gibt es in bezug auf die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmte Besonderheiten. Im Hinblick auf einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmer und einen Ausgleich der sozioökonomischen Interessen im Bereich der Arbeitsverhältnisse ist es erforderlich, diesen Besonderheiten Rechnung zu tragen und mit Beteiligung der Sozialpartner eine transparente Sozialpolitik durchzuführen.

FPU: Unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gesetzgebung.

Zypern. Der soziale Dialog, durch den die Sozialpartner aktiv an der Ausarbeitung und Durchführung der Politiken beteiligt sind, ist für konsensuelle Ergebnisse unentbehrlich.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Australien. Die australische Regierung lehnt die Annahme einer derartigen Politik ab.

Kanada. Art und Ausmaß des Schutzes müßten im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis bestimmt werden, und die angemessene Überprüfung der innerstaatlichen Politik sollte in transparenter Weise nach Anhörung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durchgeführt werden.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Der Umfang des Schutzes muß unter Beteiligung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestimmt werden. Dies könnte sich als problematisch erweisen, wenn die internationalen Normen im Einklang mit einer nicht sachdienlichen innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis ausgearbeitet werden müssen. Die Annahme einer neuen internationalen Norm hat zum Ziel, die Gesetzgebungen und Praktiken zu korrigieren oder zu verbessern, die den Grundsatz des Arbeitnehmerschutzes nicht achten. Daher ist es wünschenswert, im Einklang mit der eingegangenen Verpflichtung, den Schutz auf

Beschäftigte auszuweiten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, die innerstaatlichen Gesetzgebungen und Praktiken den internationalen Normen anzupassen. Was die innerstaatliche Gesetzgebungen und Praktiken anbelangt, die in ausreichendem Maß dem Schutzprinzip entsprechen oder einen spezifischerischen Schutz bieten, so darf deren Umfang nicht reduziert werden, um die Erfordernisse der internationalen Normen zu erfüllen.

Tschechische Republik. CMKOS: Die internationale Urkunde müßte das Konzept der abhängigen Erwerbstätigkeit vereinheitlichen und nationale Unterschiede beseitigen, die zu einem Sozialdumping und zur Ungleichheit in einer globalisierten Wirtschaft führen könnten.

Ungarn. In der Empfehlung sollte das Mindestschutzniveau angegeben werden, das unabhängig von der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis allen Mitgliedstaaten empfohlen wird. Dies würde die Anwendung und Achtung dieser Bestimmung im Alltagsleben garantieren.

Vereinigte Staaten. USCIB: Alle Mitgliedsgruppen der IAO vertreten denselben Standpunkt, nämlich daß die innerstaatliche Politik nach Anhörung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgearbeitet werden soll. Es wäre überflüssig, an dieser Stelle diesen Standpunkt zu wiederholen.

AFL-CIO: In manchen Fällen können das innerstaatliche Recht und die innerstaatliche Politik unter dem Stand internationaler Arbeitsnormen liegen; dann würden diese keinen angemessenen Schutz bieten.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Frankreich. CGT-FO: Man muß berücksichtigen, daß die innerstaatliche Gesetzgebung und vor allem die innerstaatliche Praxis in einigen Ländern nicht mit den internationalen Arbeitsnormen, beispielsweise in bezug auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen, im Einklang stehen. Ein derartiger Hinweis auf „die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis“ in der Urkunde könnte somit zum Fortbestand oder zur Verschärfung der Probleme beitragen.

Kanada. CEC: Es wird gemeinhin in den Mitgliedsgruppen der IAO anerkannt, daß die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis nach Anhörung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ausgearbeitet werden sollten. Es wäre überflüssig, diese Auffassung hier erneut zum Ausdruck zu bringen.

- Fr. 6 (2) a)** *Sollte eine solche innerstaatliche Politik mindestens die folgenden Maßnahmen umfassen, um:*
- a) *den Beteiligten, insbesondere Arbeitgebern und Beschäftigten, Leitlinien für die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses an die Hand zu geben;*

Bejahend

Regierungen: 68. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Japan, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowe-

nien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); GICAM (Kamerun); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); SAV (Schweiz); ZDODS, ZDS (Slowenien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT (Frankreich); COSYGA (Gabun); BMS, CITU (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 5. Australien, Deutschland, Indien, Slowakei, Ukraine.

Arbeitgeberverbände: EK (Finnland); HSH, NHO (Norwegen); USCIB (Vereinigte Staaten).

Sonstige

Regierung: 1. Spanien.

Arbeitnehmerverband: CGT-FO (Frankreich).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Die Büros für Arbeitsbeziehungen in den Arbeitsverwaltungen in Ägypten bieten den Sozialpartnern auf Wunsch die erforderlichen Beratungen zur Geltungmachung ihrer Rechte.

Algerien. Ein vom IAA herausgegebener Leitfaden zur Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses in unterschiedlichen Fällen könnte die konkrete Umsetzung dieser Bestimmung erleichtern.

Benin. Die Begründung und die Klärung des Arbeitsverhältnisses sind von entscheidender Bedeutung, da eine irreführende Bezeichnung der Beziehungen zu Spannungen bei der Vertragserfüllung oder im Fall eines Kontraktbuchs führen kann.

China. Es müßte klar vorgesehen werden, daß ein Arbeitsverhältnis durch einen Arbeitsvertrag bestimmt wird.

Costa Rica. UCCAEP: Die Information ist für die beteiligten Parteien ein grundlegendes Element.

Côte d'Ivoire. CGECI: Dies trägt zu der zu fördernden Transparenz bei.

Dänemark. DA: Bei jeder Maßnahme dieser Art müßte die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis berücksichtigt werden.

El Salvador. Eine nationale Sensibilisierungskampagne für die Arbeitsnormen wäre in dieser Hinsicht von großem Nutzen.

Eritrea. Anhand dieser Leitlinien könnten die Parteien ihren Status bei Unterzeichnung des Anstellungsvertrages bestimmen und somit diesbezügliche Konflikte vermeiden.

Fidschi. Durch die Anwendung einer Richtlinie für gute Praktiken, in der die beiden Arten von Verträgen definiert werden, kann dies als Leitlinie dienen.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BCCI (Bulgarien), MEDEF (Frankreich), CACIF (Guatemala), IBEC (Irland), VSI (Island), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CIP (Portugal), CEOE (Spanien), CBI (Vereinigtes Königreich), CEIF (Zypern): Ja, allerdings unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gesetze und Rechtsprechung. Es ist Aufgabe der Regierung, auf die Klarheit und das Verständnis der Rechtsvorschriften zu achten. Wir fordern sie auf, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um allen betreffenden Parteien genaue nützliche Informationen zu erteilen.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), ACTU (Australien), BSSF (Bangladesch), CFDT (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), FNV (Niederlande), COSATU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Die Urkunde richtet sich in erster Linie an die Vertreter des Staates, die für die Arbeitsverwaltung Verantwortung tragen, die Arbeitsgerichte und die Schlichtungs- und die Schiedsorgane.

Frankreich. Dies ist ein für die Gewährleistung der Rechtssicherheit der Arbeitsmarktakteure wesentlicher Punkt.

MEDEF: Allerdings im Einklang mit den innerstaatlichen Gesetzen und der innerstaatlichen Rechtsprechung.

Honduras. Den Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind Leitlinien zur Bestimmung eines Arbeitsverhältnisses an die Hand zu geben.

Indien. CITU: Die innerstaatliche Politik soll darauf abzielen, nicht ganze Arbeitnehmerkategorien wie im Fall der Arbeitnehmer des informellen Sektors mit der Begründung schutzlos zu lassen, daß es schwierig ist, die Art des Arbeitsverhältnisses festzustellen, sondern allen Arbeitnehmern oder den Personen, die ihre Arbeitsleistung verkaufen, Schutz gewähren. Zu diesem Zweck muß die innerstaatliche Politik den Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses definieren, damit die Arbeitgeber nicht nach Belieben eine bestimmte Auslegung dieser Beziehung wählen oder sich ihrer Verantwortung entziehen können.

Italien. CGIL: Dies darf keinesfalls die Zuständigkeit und Rolle des Rechtssystems begrenzen oder diesem schaden.

Jamaika. JEF: Unserer Auffassung nach kann es jedoch je nach den innerstaatlichen Gesetzgebungen hier Unterschiede geben.

Japan. Ob eine Person ein Arbeitnehmer ist oder nicht, wird in Japan anhand verschiedener Kriterien und unter Berücksichtigung einer bestimmten Anzahl wichtiger Faktoren bestimmt wie Entscheidungsbefugnis, Befugnis zur Kontrolle und Überwachung der Arbeiten usw. Die vorgeschlagenen Leitlinien müssen allerdings von der Lage eines jeden Landes abhängen.

JTUC-RENGO: In Japan erfolgt die Bestimmung, ob eine Person ein Arbeitnehmer im Sinne der Arbeitsgesetzgebung ist oder nicht, durch Anwendung staatlicher Vorschriften, die de facto nur administrative Empfehlungen sind. Die Bestimmung müßte auf der Grundlage von Gesetzestexten oder Texten erfolgen, die Gesetzeskraft haben.

Kanada. Die Gesetze sollten zweckmäßige Kriterien zur Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses enthalten und für den Fall von Meinungsverschiedenheiten der Parteien den Zugang zu unparteiischen Gerichten oder anderen relevanten Rechtsinstanzen vorsehen, die solche Bestimmungen vornehmen. Diese Instanzen sollten dazu ermächtigt sein, Wiedergutmachungsmaßnahmen anzuordnen.

Katar. Dies würde zur Durchführung der innerstaatlichen Politik im Bereich der Arbeitsgesetzgebung beitragen.

Republik Korea. FKTU und KCTU: Insbesondere sind ausreichende wirksame Leitlinien vorzusehen, um einen Unterschied zwischen den in einem verschleierte Arbeitsverhältnis stehenden abhängig Beschäftigten, der keinen Schutz genießt, und dem echten selbstständig Erwerbstätigen zu machen.

Kroatien. Dies muß auf nationaler Ebene erfolgen, d.h. im Einklang mit der Gesetzgebung und Rechtsprechung des Landes.

Kuwait. Sofern dies im Einklang mit den nationalen Gesetzen eines jeden Landes erfolgt. In diesem Fall kommt der Regierung eine herausragende Rolle bei der korrekten Informierung der Sozialpartner über die Gesetze und nationalen und internationalen Übereinkommen über das Arbeitsverhältnis zu.

Lesotho. ALE: Es ist allerdings wichtig zu unterstreichen, daß diese Politik unter Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer konzipiert und angenommen werden soll.

Libanon. Leitlinien sind in der Regel die geltenden Gesetze und Erlasse sowie die Rechtsprechungen der Arbeitsgerichte, aber auch die Leitlinien spezieller Organe des Arbeitsministeriums. Diese Leitlinien sind im Interesse beider Parteien erforderlich.

Marokko. Der Absprache mit den Sozialpartnern kommt eine entscheidende Bedeutung zu.

Mauritius. Zur Vermeidung jeglicher Mehrdeutigkeit und Streitigkeit hinsichtlich der Auslegung des Begriffs Arbeitnehmer.

Mexiko. Es ist wichtig, daß die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer wissen, was ein Arbeitsverhältnis ist. Hierzu müssen die nationalen Politiken ihnen die Mittel an die Hand geben. In Mexiko gibt es staatliche Stellen, die Beratungsdienste bieten, und in denen die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften vertreten sind.

Mosambik. Es muß festgelegt werden, wie ein Arbeitsverhältnis zu begründen ist. Dies hat auf dem Wege von schriftlichen Verträgen, Gesamtarbeitsverträgen oder internen betrieblichen Regelungen der Unternehmen zu erfolgen.

Österreich. Hier sollten bloß beispielhafte Elemente einer innerstaatlichen Politik genannt werden; keineswegs sollte ein „Mindestinhalt“ gefordert werden. Die Länder sollten bloß Anhaltspunkte dafür bekommen, wie eine innerstaatliche Politik gestaltet werden kann. Darüber hinaus ist folgendes anzumerken: Statt von einem „dreiseitigen“ Arbeitsverhältnis sollte besser von einem „dreiseitigen“ Vertragsverhältnis oder einem Mehrpersonenverhältnis gesprochen werden. Ein Arbeitsverhältnis kommt nach österreichischem Rechtsverständnis immer nur zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber zustande.

Philippinen. Zur Schaffung eines harmonischen produktiven Umfeldes ist die Transparenz des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern von entscheidender Bedeutung. Die innerstaatliche Politik sollte vorsehen, daß für die beteiligten Parteien Leitlinien zur Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses ausgearbeitet werden sollten.

Portugal. Kriterien zur Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses sind von Vorteil. Nur auf diese Weise können die Gesetze mit Bestimmtheit und Sicherheit angewandt werden, und nur auf diese Weise erreicht man einen wirksamen Schutz der Arbeitnehmer und einen loyalen Wettbewerb zwischen den Arbeitgebern.

UGT: Es ist wichtig, in dieser Hinsicht Leitprinzipien vorzusehen.

Schweiz. SGB: Da die Vertreter des Staates Verantwortung für die Arbeitsverwaltung tragen, sollten die Arbeitsgerichte und Schieds- und Schlichtungsorgane ebenfalls zu den betroffenen Parteien zählen.

Simbabwe. Es ist wichtig, daß die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer zu bestimmen wissen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Spanien. CCOO: Eine Leitlinie ist nicht ausreichend. Es wäre zweckmäßiger, Kriterien vorzuschreiben, anhand derer es möglich ist, das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses festzustellen.

Sri Lanka. EFC: Diese Leitlinien sind sehr nützlich.

LJEWU: Die für die Entwicklung der nationalen Politik vorgeschlagene Methodologie sollte lediglich der Ausarbeitung dieser Politik dienen und nicht im relevanten Text oder Gesetz erklärt werden.

Südafrika. Soweit es nicht Sache der betreffenden Parteien ist, zu bestimmen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, müssen ihnen unbedingt diesbezügliche Leitlinien an die Hand gegeben werden.

BUSA: Die Bestimmung eines Arbeitsverhältnisses ist oft sehr komplex. Daher müssen diesbezügliche Leitlinien gegeben werden. Diese Leitlinien könnten in einer internationalen Urkunde aufgeführt werden, sollten aber nur grob skizziert sein und keinen Vorrang vor dem in den Mitgliedstaaten geltenden Schutz und geltenden Gesetzen haben.

Trinidad und Tobago. ECA: Dies sollte eine wesentliche Komponente der innerstaatlichen Politik sein. Allerdings ist darauf zu achten, daß diese Leitlinien flexibel sind.

Tunesien. Die Leitlinien für die Mittel, anhand derer das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bestimmt werden kann, sind sowohl für die Arbeitgeber zur Vermeidung von Mißbrauch als auch die Arbeitnehmer zwecks Geltendmachung ihrer Rechte nützlich.

Ukraine. FRU: Auf diese Weise wird feststehen, anhand welcher Kriterien das Arbeitsverhältnis definiert wird, um Arbeitsstreitigkeiten zu vermeiden, deren Beilegung unmöglich ist.

FPU: Als Garantie für die Bestimmung des Arbeitsverhältnisses und seines Schutzes auf der Ebene der staatlichen Stellen.

Ungarn. Ja, auch wenn wir gewisse Vorbehalte hinsichtlich der Definition des Begriffs des Arbeitsverhältnisses haben. Analog zur ungarischen Arbeitsgesetzgebung kann es erforderlich sein, zur Gewährleistung einer einheitlichen Rechtspraxis die Kriterien festzulegen, die ein rechtliches Arbeitsverhältnis charakterisieren.

Zypern. Klare Leitlinien, welche die Bestimmung erlauben, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, sind erforderlich, wenn man sich die Mittel zur Durchsetzung der Arbeitgesetze geben will. Daher muß es als unbedingt erforderlich erachtet werden, den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern Leitlinien an die Hand zu geben.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Australien. Die australische Regierung informiert bereits die Arbeitnehmer über die Unterschiede, die zwischen den Arbeitsverhältnissen und den Vertragsbeziehungen und den für jedes dieser Konzepte geltenden Rechte und Pflichten existieren. Allerdings können lediglich die zuständigen Justizgewalten und Gerichte diese Entscheidung fällen.

Deutschland. Grundsätzlich ist es zwar sinnvoll, den betroffenen Rechtsanwendern eine Anleitung an die Hand zu geben. Aber bei einem allgemeinen Arbeitnehmerbegriff und der Vielgestaltigkeit und der Flexibilität der Formen von Arbeitsverhältnissen ist es beinahe unmöglich, eine allgemeingültige Anleitung zu geben. Wichtiger erscheint deshalb, daß jeder Beschäftigte die Möglichkeit hat, durch eine geeignete Stelle – wie insbesondere die Arbeitsgerichte – seinen Status verbindlich feststellen zu lassen.

Finnland. EK: Diese Entscheidung sollte von den Staaten auf nationaler Ebene getroffen werden.

Indien. Die vorhandenen Urkunden reichen aus.

Vereinigte Staaten. USCIB: Weil die Bestimmungen den Geltungsbereich der Leitlinien nicht nur auf die in betrügerischer Absicht verschleierte Arbeitsverhältnisse beschränken und über das hinaus gehen, was zweckmäßig ist, und zudem voraussetzen, daß die Leistungserbringer und Leistungsnutzer eine traditionelle Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung begründen wollen. Trotzdem könnte es zweckmäßig sein, den Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Leitlinie über die internationale Auffassung zu dieser Frage an die Hand zu geben.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Frankreich. CGT-FO: Der Rolle der Staatsbeamten und -angestellten im Bereich der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsgerichtsbarkeit und somit ihren wirksamen Aktionsmitteln kommt eine entscheidende Bedeutung zu. Darauf muß durch einen Hinweis auf die diesbezüglichen Übereinkommen hingewiesen werden.

Spanien. Es wäre besser, anstelle der Leitlinien einen gesetzlichen Rahmen vorzusehen, der das Arbeitsverhältnis absichert und Handlungen am Rande der Legalität verhindert.

Fr. 6 (2) b) *Sollte eine solche innerstaatliche Politik mindestens die folgenden Maßnahmen umfassen, um:*

b) verschleierte Arbeitsverhältnisse zu bekämpfen;

Bejahend

Regierungen: 71. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Island, Italien, Japan, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); IBEC (Irland); JEF (Jamaika); NK (Japan); GICAM (Kamerun); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); SAV (Schweiz); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); BMS, CITU (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik), GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 3. Australien, Indien, Irak.

Arbeitgeberverbände: EK (Finnland); HSH, NHO (Norwegen); ECA (Trinidad und Tobago); USCIB (Vereinigte Staaten).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Dies erfolgt durch eine laufende Inspektion der Arbeitsstätten und eine Kontrolle der Arbeitsverträge und der Arbeitsbedingungen in den Unternehmen, um die Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen zu überwachen.

Algerien. Ja, sofern die Kontrolle des Staates in all den Situationen, in denen diese Art von Beziehungen auftreten könnte, vorgesehen und verstärkt wird.

Belgien. Es wäre angebracht, die Rolle hervorzuheben, die die Arbeitsaufsicht nicht nur als Kontrollorgan, sondern als auch beratende Instanz spielen kann.

Benin. Ja, da diese Art von Arbeitsbeziehung den Arbeitnehmer einer Marginalisierung aussetzt und ihn des ihm zustehenden Schutzes beraubt.

China. Es müßte klar vorgesehen werden, daß ein Arbeitgeber, der sich den durch die Arbeitsgesetze vorgeschriebenen Verpflichtungen entzieht, die rechtliche Verantwortung tragen muß.

Costa Rica. UCCAEP: Man muß im Einklang mit den Gesetzen handeln und gegebenenfalls auf Klagemechanismen zurückgreifen.

Côte d'Ivoire. CGECI: Man muß die Transparenz fördern und die Einhaltung der *Gesetze gewährleisten*.

Deutschland. Zur Bekämpfung verdeckter Beschäftigungsverhältnisse dürfte es ausreichend, aber auch erforderlich sein, daß nicht die Vertragsgestaltung, sondern die tatsächliche Durchführung des Rechtsverhältnisses maßgeblich ist. Zudem muß der Beschäftigte – wie bereits ausgeführt – seinen Status von einer geeigneten unabhängigen Stelle feststellen lassen können.

El Salvador. Ja, da es sich um einen der Aspekte handelt, denen zwecks Gewährleistung eines maximalen Schutzes der Arbeitnehmer in den Arbeitsbeziehungen mehr Aufmerksamkeit zu schenken ist.

Eritrea. Die Verschleierung eines Arbeitsverhältnisses ist eines der Mittel, auf die Arbeitgeber zurückgreifen, um sich ihren Pflichten gegenüber dem Arbeitnehmer zu entziehen. Daher müssen sich die innerstaatlichen Politiken in zweckmäßiger Weise mit diesem Problem befassen.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), ACTU (Australien), BSSF (Bangladesch), CFDT (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), SGB (Schweiz), COSATU (Südafrika); TUC (Vereinigtes Königreich): Die innerstaatliche Politik sollte darüber hinaus Leitlinien dazu bieten, wie der Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses angepaßt und erweitert werden kann um sicherzustellen, daß alle abhängig Beschäftigten durch die Arbeitsgesetze und die Soziale Sicherheit geschützt sind.

Guatemala. Es müssen dringend Maßnahmen ergriffen werden, um die verschleierte Arbeitsverhältnisse aufzudecken und zu bekämpfen.

Honduras. Eine Empfehlung, die sich mit den verschleierte Arbeitsverhältnissen und der Notwendigkeit befassen muß, Mechanismen vorzusehen, die den Parteien dieses Arbeitsverhältnisses das Recht auf einen angemessenen Schutz garantieren, ohne daß in Handelsverträge und legitime vertragliche Vereinbarungen eingegriffen wird.

Indien. CITU: Dies kann nur dadurch erfolgen, daß man die Begriffsbestimmung des Arbeitnehmers in allen Sektoren erweitert. In einem neoliberalen System besteht die Tendenz, den Geltungsbereich dieser Begriffsbestimmungen einzuschränken, um mehr „Flexibilität“ zu erreichen und die „Rigidität“ zu beseitigen. Diese beiden Konzepte sind bedenklich.

Italien. CGIL: Im Allgemeinen sollte ein typisches Arbeitsverhältnis eine unbefristete Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung sein. Nachdem die Regel schriftlich festgehalten wurde,

sollte jedes verschleierte Arbeitsverhältnis in ein typisches Arbeitsverhältnis umgewandelt werden, und zwar rückwirkend.

Japan. Bei Vorliegen eines verschleierte Arbeitsverhältnisses sollte dem Arbeitgeber eine Strafe wegen Verstoßes gegen die Arbeitsgesetze auferlegt werden; auf diese Weise könnte der Arbeitnehmer geschützt werden.

NK: Im Fall verschleierter Arbeitsverhältnisse muß allerdings die strafrechtliche Verfolgung im Rahmen der Gesetze und Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer erfolgen. Darüber hinaus müssen die relevanten Strafnormen so maßvoll wie möglich angewandt werden.

JTUC-RENGO: Um die Anwendung der relevanten Gesetze und der Programme der Sozialen Sicherheit auf alle abhängig Beschäftigten zu gewährleisten, muß die innerstaatliche Politik Kriterien für die Begründung der Arbeitsverhältnisse und die Erweiterung ihres Erstreckungsbereichs im Rahmen dieser Gesetze und Programme festlegen.

Kanada. CEC: Ja, vorausgesetzt, der Begriff des „verschleierte Arbeitsverhältnisses“ wird definiert. Wir werden eine Begriffsbestimmung ablehnen, die zu Eingriffen in die (oder die Verteufung von) legitimen Handelsbeziehungen führt. Bewirkt sie jedoch, daß die Notwendigkeit einer Verhinderung betrügerischer Tätigkeiten anerkannt wird, werden wir sie unterstützen.

Katar. Das verschleierte Arbeitsverhältnis schadet der Volkswirtschaft, insbesondere in bezug auf die Renten und die Soziale Sicherheit sowie die fälligen Steuern.

Kolumbien. ANDI: Ja insofern, als die verschleierten Arbeitsverhältnisse gesetzeswidrig sind.

Republik Korea. FKTU und KCTU: Ein Schutz der Arbeitnehmer ist unmöglich, wenn akzeptiert wird, daß Arbeitsbeziehungen weiterhin als Beziehungen verschleiert werden, die angeblich unter das Zivil- oder Handelsrecht fallen. Sollte anerkannt werden, daß ein Arbeitsverhältnis vorliegt, müßten Maßnahmen ergriffen werden, um den Arbeitnehmern ihre Rechte (automatische Anerkennung des Arbeitsverhältnisses) zurückzugeben und die Arbeitgeber strafrechtlich zu verfolgen (oder zu bestrafen), die den bewußten Versuch unternehmen, Arbeitnehmern ihre Rechte vorzuenthalten.

Kuwait. Das verschleierte Arbeitsverhältnis muß bekämpft werden, wenn es Gehorsamspflichten vorsieht, die den Arbeitnehmern schaden.

Lesotho. ALE: Dies ist der Hauptzweck der vorgeschlagenen Urkunde.

Libanon. Möglicherweise kann das verschleierte Arbeitsverhältnis nicht in allen Fällen bekämpft werden. Aus diesem Grunde ist es erforderlich, diese Politik gegebenenfalls zu überprüfen.

Marokko. In der innerstaatlichen Gesetzgebung muß das Arbeitsverhältnis klar bestimmt sein.

Mauritius. Ja, um anzuerkennen, daß es verschleierte Arbeitsverhältnisse gibt und um den Mitgliedstaaten die Festlegung einer Politik zur Bekämpfung dieser Praxis zu ermöglichen.

Mexiko. Ja, weil bestimmte Personen durch Rückgriff auf derartige Praktiken den Versuch unternehmen, Arbeitsverhältnisse zu verschleiern. In den meisten Fällen werden diese als Beziehungen einer anderen Art (zivilrechtliche, genossenschaftliche, familiäre und Handelsbeziehungen usw.) dargestellt.

Mosambik. Die Beilegung von Konflikten zwischen den Parteien ist im Falle eines verschleierte Arbeitsverhältnisses mit Schwierigkeiten verbunden.

Niederlande. FNV: Die innerstaatliche Politik sollte Maßnahmen zur Bekämpfung verschleierter Arbeitsverhältnisse bzw. zu deren Eindämmung durch Erweiterung des Geltungsbereichs eines Teils der Arbeitsgesetze auf andere Beziehungen, die bestimmten Sachkriterien genügen, oder durch Einführung unwiderlegbarer (auf diesen Kriterien beruhender) Vermutungen bezüglich des Vorliegens einer Arbeitsbeziehung vorsehen.

Philippinen. Aus der Sicht der Arbeitnehmer, die eine Verpflichtung der Unternehmen zur Einstellung mehrheitlich regelmäßiger Arbeitnehmer wünschen, ist eine Bestimmung dieser Art wichtig.

Portugal. Der Schutz der Arbeitnehmer ist nur dann wirksam, wenn alle für das Arbeitsverhältnis geltenden Normen Anwendung finden. Ein Arbeitgeber, der auf verschleierte Arbeitsverhältnisse zurückgreift, erschwert die Lage des Arbeitnehmers und bestraft die gesetzestreu arbeitenden Arbeitgeber.

Simbabwe: Ja, um den Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Spanien. CCOO: Hierzu sind eine angemessene Regelung des Arbeitsverhältnisses und die Einführung wirksamer Kontroll- und Strafsysteme erforderlich, wobei die für Arbeitsfragen zuständigen Stellen wie die Arbeitsaufsichtsbeamten bei der Ermittlung betrügerischer verschleierter Verhältnisse eine entscheidende Rolle zu spielen haben.

Sri Lanka. Ja, aber die vertraglichen Vereinbarungen müssen beachtet und eingehalten werden.

LJEWU: Erneut ist festzustellen, daß dies nur durch gesetzliche Regelungen erreicht werden kann, die sich auf die Begriffsbestimmungen der innerstaatlichen Politik beziehen.

Südafrika. Jede Art von Arbeitsverhältnis, das direkt oder indirekt den Schutz der Arbeitnehmer gefährdet oder die diesbezüglichen Vorschriften umgeht, muß als eine Beeinträchtigung des Rechts der Arbeitnehmer auf Schutz betrachtet und daher bekämpft werden.

BUSA: Die Mitglieder sollten Spielraum zur Bekämpfung bestimmter Methoden haben, die zur Verschleierung des Arbeitsverhältnisses Anwendung finden. Allerdings dürfen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf keinen Fall am Abschluß einer legitimen vertraglichen Vereinbarung, die beide Parteien zufriedenstellt, gehindert werden. Die Arbeitsmarktpolitik muß eine bestimmte Flexibilität bezüglich der Vereinbarungen zulassen, die eine Anpassung an die für die Welt der Arbeit von heute typischen Erfordernisse und schnellen Veränderungen ermöglicht. Von Bedeutung ist, daß diese Flexibilität durch zweckmäßige Schutzmaßnahmen für anfällige Arbeitnehmer ergänzt wird.

Tschechische Republik. KZPS: Sofern dieser Begriff definiert wird.

Tunesien. Dies könnte durch Festlegung von Kriterien geschehen, welche die Bestimmung ermöglichen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, und somit das Auslegungsproblem aus der Welt schaffen, das die Gefahr einer Benachteiligung einer der Parteien in sich birgt.

Ukraine. FPU: Ziel der innerstaatlichen Politik muß es sein, die verschiedenen Formen verschleierter Arbeit zu bekämpfen.

Ungarn. Diesem Ziel dienen die Festlegung der Kriterien, die ein verschleiertes Arbeitsverhältnis charakterisieren, sowie diese Charakterisierung selbst.

Vereinigte Arabische Emirate. Die verschleierte Arbeitsverhältnisse untergraben die Rechte der Arbeitnehmer, da die Arbeitsverträge nicht in korrekter Form ausgestellt werden.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Australien. Das Gesetz über die Arbeitsbeziehungen enthält Bestimmungen zur Bekämpfung der „betrügerischen“ Vereinbarungen. Die zuständigen Aufsichtsbeamten haben dafür Sorge zu tragen, daß der Arbeitgeber seine ihm obliegenden Pflichten unter Berücksichtigung der Rechte der Arbeitnehmer erfüllt. Darüber hinaus können die Arbeitnehmer, die im Rahmen einer „betrügerischen“ Vereinbarung eingestellt wurden, die Zahlung nicht gewährter Ansprüche einfordern. Nach Auffassung der australischen Regierung besteht keinerlei Interesse daran, diese Bestimmungen in die vorgeschlagene innerstaatliche Politik aufzunehmen.

Indien. Da sich das Arbeitsverhältnis kontinuierlich weiterentwickelt, müßten wir die Frage in regelmäßigen Abständen überprüfen.

Irak. Es müssen rechtliche Lösungen für ihre Lage vorgesehen werden.

Trinidad und Tobago. ECA: Die innerstaatliche Politik sollte nicht die Bekämpfung verschleierter Arbeitsverhältnisse, sondern deren Ermittlung bei Änderungen des Arbeitsumfeldes anstreben.

Vereinigte Staaten. USCIB: In Ermangelung einer klaren unzweideutigen Definition des Begriffs „verschleiert“, d.h. einer Definition, die nur in betrügerischer Absicht verschleierte Arbeitsverhältnisse berücksichtigt, geht der Geltungsbereich dieses Begriffs und der Empfehlung über den von den Parteien vereinbarten Rahmen hinaus, da so auch auf Fragen der dreiseitigen Arbeitsverhältnisse eingegangen wird.

Fr. 6 (2) c) *Sollte eine solche innerstaatliche Politik mindestens die folgenden Maßnahmen umfassen, um:*

- c) *klare Regeln für Situationen festzulegen, in denen Beschäftigte einer Person (des „Leistungserbringers“) für eine andere Person (den „Leistungsnutzer“) arbeiten;*

Bejahend

Regierungen: 58. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Deutschland, Dominica, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Island, Japan, Kamerun, Kanada, Katar, Kroatien, Kuba, Kuwait, Libanon, Marokko, Mauritius, Mexiko, Mosambik, Niederlande, Österreich, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d’Ivoire); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); GICAM (Kamerun); ALE (Lesotho); SN (Schweden); ZDODS, ZDS

(Slowenien); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 12. Australien, Eritrea, Fidschi, Italien, Kiribati, Litauen, Republik Moldau, Mosambik, Niger, Panama, Ungarn, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); DA (Dänemark); EK (Finnland); CIE (Indien); IBEC (Irland); JEF (Jamaika); NK (Japan); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NWC (Niederlande); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SAV (Schweiz); CEOE (Spanien); MGYOSZ (Ungarn); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: BMS, CITU (Indien); ASI (Island); LDF (Litauen); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik).

Sonstige

Regierungen: 5. Dänemark, Indien, Irak, Lettland, Norwegen.

Arbeitgeberverbände: UCCAEP (Costa Rica); VSI (Island); HSH, NHO (Norwegen).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. In Ägypten gibt es derzeit allerdings kein derartiges System. Die Arbeitsgesetze untersagen die Beschäftigung von Arbeitnehmern über Vorarbeiter oder Unternehmer, die Arbeitnehmer zur Verfügung stellen.

Bangladesch. BEA: Jede Einmischung in Handelsbeziehungen zwischen dem Leistungserbringer und dem Leistungsnutzer ist zu vermeiden. Ferner ist darauf zu achten, daß dem Leistungsnutzer nicht aus dem Arbeitsverhältnis entstehende Pflichten auferlegt werden, so daß er für die dem leistungserbringenden Arbeitgeber obliegenden Pflichten verantwortlich ist.

Barbados. Diese Regeln sollten auch vorsehen, daß klar festgelegt werden muß, wer die dem Arbeitnehmer gegenüber weisungsberechtigte Person ist und wer diesem das Entgelt zahlt.

BWU: Es sollten alle Faktoren berücksichtigt werden, die eine Klärung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen.

Belgien. Es muß eine Unterscheidung zwischen den Situationen, in denen der „Leistungsnutzer“ den Arbeitnehmern des Leistungserbringer gegenüber weisungsberechtigt ist, und der einfachen Unterauftragsvergabe getroffen werden, bei der es keine Beziehung zwischen dem

Arbeitnehmer und dem „Leistungsnutzer“ gibt, da die Unterordnung das Privileg des Arbeitgebers (hier des „Leistungserbringers“) bleibt. Die folgenden Antworten gelten nur für den Fall einer Übertragung der Weisungsbefugnis.

Benin. Anhand dieser Regeln sollten die zweifelsfreie Ermittlung der Parteien eines Arbeitsverhältnisses und die Vermeidung jedes Mißverständnisses möglich sein.

China. Man müßte die Tätigkeiten der Beschäftigten einer Person präzisieren.

Côte d'Ivoire. CGECI: Man muß so Konflikten vorbeugen und die Beziehungen zwischen den Parteien klären.

Deutschland. Die Frage sollte in einem eigenständigen Instrument für sogenannte dreiseitige Beschäftigungsverhältnisse geregelt werden. Dieses Instrument sollte sich aber auch auf Regelungen beschränken, die sich aus der Besonderheit dieses dreiseitigen Rechtsverhältnisses ergeben.

Finnland. Von Standpunkt des Regelwerkes der Europäischen Union aus gesehen wird die Ausarbeitung einer derartigen Bestimmung jedoch nicht leicht fallen. Eine Bestimmung dieser Art muß auf jedem Fall die innerstaatlichen Praktiken berücksichtigen.

AKAVA, SAK und STTK: Die Beschäftigten sind gehalten, die Anweisungen zu befolgen, beispielsweise in bezug auf die Arbeitsstätte.

Folgende Arbeitnehmervverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BSSF (Bangladesch), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien): Die Ausdrücke „Leistungserbringer“ und „Leistungsnutzer“ sind nicht zweckmäßig. Anstatt Ausdrücke zu verwenden, die keinen rechtlichen Wert an sich haben, sollte die ganze Definition beibehalten werden.

Frankreich. Diese Situationen sind komplex und betreffen Fragen der Rechtssicherheit für die Arbeitgeber und Fragen des Schutzes der Arbeitnehmer.

CGT-FO: Es ist wichtig, den Auftraggeber (Leistungsnutzer) verantwortlich zu machen, ohne die Vermittler aus der Pflicht zu lassen.

MEDEF: Es ist darauf zu achten, daß nicht das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Leistungsnutzer in den Fällen vorgeschrieben wird, in denen bereits ein Arbeitsverhältnis mit dem Leistungserbringer vorliegt.

Guatemala. Um nicht verschleierte Arbeitsverhältnisse zu tolerieren.

Honduras. Auf diese Weise könnten die Beschäftigten feststellen, wer ihr Arbeitgeber ist, welche Rechte sie haben und wer für die Sicherung dieser Rechte verantwortlich ist.

Indonesien. Beim Abschluß eines Arbeitsvertrages müßten die Parteien sich über ihre jeweiligen Rechte und Pflichten im Klaren sein.

Island. Bei Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses gilt der gültige Rahmen für Arbeitsnormen.

Italien. CGIL: Es müßte ebenfalls klar zwischen der Zeitarbeit und den anderen Handelsbeziehungen zwischen Arbeitgebern, d.h. der Unterauftragsvergabe, unterschieden werden.

Japan. Wenn die Beschäftigten eines „Leistungserbringers“ für einen „Leistungsnutzer“ arbeiten, genießen sie unter Umständen keinen korrekten Schutz. Dies ist beispielsweise bei einer Ausbeutung der Arbeitnehmer durch Mittelsleute und bei Zwangsarbeit der Fall. Es ist wichtig,

daß die innerstaatliche Politik eines jeden Landes klare Regeln für jede Situation festlegt und anwendet.

JTUC-RENGO: Zur Beseitigung der Zwangsarbeit und der Ausbeutung durch Vermittler hat Japan die Überlassung von Arbeitnehmern untersagt. Allerdings wird diese Tätigkeit in Form von Dienstleistungs- und Unteraufgabeverträgen weitergeführt. Um dieser Situation abzuweichen, muß eine klare Regel eingeführt werden, die der Arbeitsplatzsicherung dient und den Arbeitnehmern angemessene Arbeitsbedingungen sichert.

Kanada. In Ermangelung eines Einverständnisses der Parteien sollten Entscheidungen in Streitsachen nur von einer zuständigen Rechtsinstanz getroffen werden. Eine derartige Bestimmung sollte auf der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und den Elementen eines jeden Falls beruhen.

Katar. Um Gerechtigkeit zu gewährleisten und eine Umgehung der Arbeitsgesetze zu verhindern.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Unter dem Leistungserbringer sind alle Personen zu verstehen, die Arbeitskräfte zur Verfügung stellen (Zeitarbeitsunternehmen, dienstleistungserbringende Unterauftragnehmer, Subunternehmer), und unter dem Leistungsnutzer ist das Unternehmen zu verstehen, für das faktisch die Arbeit (die Dienstleistungen) erbracht werden oder das einem Subunternehmer oder dienstleistungserbringenden Unternehmer einen Auftrag erteilt. In diesen Fällen kann der Schutz der Arbeitnehmer aufgrund einer möglichen Nichteinhaltung der dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten geschwächt sein. Aus diesem Grund müssen klare Regeln über die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers gegenüber dem Leistungsnutzer aufgestellt werden.

Kroatien. Zu vermeiden sind Einmischungen in Handelsverträge zwischen einem Leistungserbringer und einem Leistungsnutzer und die Zuweisung der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten an den Leistungsnutzer, so daß dieser für Pflichten verantwortlich ist, die dem leistungserbringenden Arbeitgeber obliegen.

Kuwait. Es sind die tatsächlichen Gegebenheiten, die für die Arbeitsgesetzgebung in jedem Land maßgeblich sind.

Lesotho. ALE: Erklärt sich einverstanden, wobei davon ausgegangen wird, daß die Handelsbeziehungen nicht bedroht werden. Es kann nur einen Arbeitgeber geben, der offen erkennbar sein muß; indessen kann man die Fakten und Situationen nur unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gesetzgebung und Rechtsprechung prüfen.

Libanon. Diese klaren Regeln werden es erlauben, die Person zu bestimmen, die den Schutz gewährleisten und die Verantwortung übernehmen muß.

Marokko. Diese Situation muß in der innerstaatlichen Gesetzgebung gut definiert sein.

Mauritius. Zur Klärung der Arbeitsverhältnisse im Falle dreiseitiger Formen und um den Arbeitnehmern mehr Schutz zu bieten.

Mexiko. Man sollte klare Normen vorsehen, welche die Regelung dieser Art von Situationen ermöglichen.

Mosambik. Klare Normen sind in allen Fällen wünschenswert und vernünftig, da sie die Gefahr von Konflikten verringern.

Nepal. GEFONT: Man muß auf die Situation von Arbeitnehmern hinweisen, die aufgrund der Art ihrer Tätigkeit für eine andere Person als den Arbeitgeber arbeiten.

Österreich. Es bedarf klarer Regeln, wie sie z.B. das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) vorsieht. Dort sind detailliert die Rechte und Pflichten der an diesem Dreiecksverhältnis Beteiligten geregelt. Im Fall einer konkreten Überlassung ist es auf alle Fälle notwendig, auf die Gleichbehandlung von überlassenen Arbeitskräften mit dem Stammpersonal des Beschäftigers Bedacht zu nehmen, damit es zu keiner Schlechterstellung einer der beiden – in der Regel dieselbe Arbeit verrichtenden – Personengruppen kommt. Der Beschäftigte haftet nach dem AÜG für die gesamten der überlassenen Arbeitskraft für die Beschäftigung in seinem Betrieb zuständigen Entgeltansprüche und die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung als Bürge, bei Erfüllung der Verpflichtungen aus der Überlassung gegenüber dem Überlasser nur als Ausfallbürge.

Peru. Klare Gesetze bieten Arbeitnehmern und Arbeitgebern Rechtssicherheit und erlauben dem Staat eine bessere Kontrolle, damit die betrügerische Unterauftragsvergabe an Arbeitnehmer verhindert wird.

Philippinen. Die innerstaatliche Politik müßte ebenfalls Maßnahmen zur Aufstellung von Regeln vorsehen, die den Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses, insbesondere in den dreiseitigen Arbeitsbeziehungen, festlegen. Konkret ist das Ministerium dabei, die vorgeschlagenen Änderungen der Vorschriften für private Arbeitsvermittler für lokale Beschäftigung zu konsolidieren.

Portugal. Unabhängig davon, ob diese Überlassung im Rahmen der Zeitarbeit erfolgt oder die angestellten Arbeitnehmer eines Arbeitgebers betrifft, ist es aufgrund der zunehmenden Verbreitung dieser Arbeitsformen gerechtfertigt, ihnen eine besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

UGT: In Portugal gibt es diesbezügliche Gesetze.

Schweiz. SGB: Die Aufteilung der Verantwortlichkeit zwischen dem „Leistungsnutzer“ und dem „Leistungserbringer“ sollte transparent sein, und diese Information sollte den betreffenden Arbeitnehmern zugänglich sein. Einem Arbeitnehmer muß es möglich sein, seine Rechte zu kennen, zu wissen, wer für die Gewährleistung dieser Rechte ihm gegenüber zuständig ist und somit auch, bei wem er sich im Fall ihrer Nichtgewährung beschweren könnte.

Simbabwe. Der Arbeitnehmer hat ein Recht darauf zu wissen, wer der Arbeitgeber ist und welche Verpflichtungen dieser ihm gegenüber hat.

Spanien. Wenn man sich auf die Tätigkeiten der Zeitarbeitsunternehmen bezieht. Voraussetzung für die Akzeptanz derartiger Situationen ist das Vorhandensein klarer Gesetze.

CCOO: Die Überlassung von Arbeitnehmern muß untersagt oder nur in klar definierten Fällen zulässig sein. Bei bestimmten Arten von Arbeitsbeziehungen wie Verträgen und Untervergabe ist zwar die illegale Überlassung von Arbeitnehmern leicht; bezieht sich der Vertrag aber auf die Erbringung von Leistungen im Hauptunternehmen oder Einsatzbetrieb, ist es schwer, anhand der Umstände eines jeden Falls eine Unterscheidung zwischen der einfachen Überlassung von Arbeitnehmern und einer unzulässigen Dezentralisierung der Produktion zu treffen. Dies kann nicht bei zugehörigen Unternehmen, die weder ein nennenswertes Vermögen noch erwähnenswerte Produktionsstrukturen besitzen, sondern auch bei zwei echten Unternehmen der Fall sein. In Spanien ist dies lediglich für die Zeitarbeitsunternehmen zulässig.

Sri Lanka. LJEWU: Diese Regeln müssen in die gesetzlichen Bestimmungen oder die grundsätzliche Rechtsprechung aufgenommen werden.

NWC: In den Gesetzen Sri Lankas wird vorgesehen, daß das leistungsnutzende Unternehmen für die Zahlung eines Mindestlohns verantwortlich ist, wenn der Leistungserbringer seinen Verpflichtungen nicht nachkommt.

Südafrika. Die Arbeitnehmer müssen wissen, wer ihr Arbeitgeber und wer für ihren Schutz zuständig ist. Die Urkunde müßte fast alle Lücken im Bereich der Arbeitsbeziehungen füllen, die oft von den Arbeitgebern dazu genutzt werden, um sich der ihnen obliegenden Verantwortung für den Schutz der Arbeitnehmer zu entziehen.

BUSA: Allerdings kann es sein, daß die Festlegung „klarer Regeln“ auf internationaler Ebene nicht möglich ist.

CONSAWU: In allen politischen Systemen müßte die Begriffsbestimmung so weitgefaßt wie möglich sein.

Trinidad und Tobago. ECA: Die Regeln müssen klar, aber auch veränderbar sein.

Tschechische Republik. CMKOS: Wir billigen diesen Vorschlag, da er eine Präzisierung der Bestimmungen des IAO-Übereinkommens Nr. 181 erlaubt.

Tunesien. Auf diese Weise wäre eine Klärung dieser Situationen und somit eine leichtere Bestimmung der Rechte und Pflichten der verschiedenen Parteien der Arbeitsbeziehungen möglich.

Ukraine. FRU: Heutzutage ist nicht klar, welche Beziehungen vorliegen, wenn die Arbeitnehmer eines Arbeitgebers für einen anderen Arbeitgeber tätig sind. Zum Teil sind die Situationen, was das Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitnehmern und jenem anderen Arbeitgeber im Bereich des Arbeitsverhältnisses und des Sozialschutzes betrifft, unentwirrbar.

FPU: Im Fall bestimmter Arbeitsverhältnisse der abhängig Beschäftigten bei Abschluß von Arbeitsverträgen.

Ungarn. MTOSZ: In der ungarischen Gesetzgebung werden die leihweise Abtretung von Arbeitskräften und andere Formen der Überlassung eines Arbeitnehmers durch den leistungserbringenden Arbeitgeber an einen leistungsnutzenden Arbeitgeber anerkannt, beispielsweise die Abstellung und die Fälle, in denen der leistungserbringende Arbeitgeber vorübergehend nicht in der Lage ist, seinen Arbeitnehmern Arbeit zu verschaffen. Die IAO-Urkunde müßte ebenfalls auf diese Fälle eingehen und bekräftigen, daß die grundlegenden Rechte eines für einen leistungserbringenden Arbeitgeber tätigen Beschäftigten dem leistungsnutzenden Arbeitgeber keinen Schaden zufügen dürfen.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Brasilien. CNI: Es müssen die für ein Arbeitsverhältnis geltenden Gesetze gemäß den jeweiligen nationalen Gegebenheiten Anwendung finden. Siehe Antwort auf Frage 3 (2).

Dänemark. DA: Dies ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis zu bestimmen. Dieser Satz ist zu weit gefaßt, um für alle angemessen zu sein.

Eritrea. Sollten klare Regeln für diesen Fall angenommen werden, so könnte dies unter Umständen die Freiheit der vertragschließenden Parteien beeinträchtigen. Daher sollten die Gesetze nur als allgemeine, nicht erschöpfende Richtschnur dienen.

Fidschi. Die Norm müßt eine klare Unterscheidung in diesen Bereichen treffen.

Finnland. EK: Der EK verweist auf den Vorschlag für eine Richtlinie der Europäischen Kommission über Zeitarbeitsunternehmen. Eine Harmonisierung mit dem IAO-Entwurf wäre unmöglich.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen en nachstehenden Standpunkt: BCCI (Bulgarien), IBEC (Irland), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien), VNO-NWC (Niederlande), CONEP (Panama), CIP (Portugal), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern): Die geltenden Vorschriften der Arbeitsnormen müssen bei einem Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Zu vermeiden ist jede Einmischung in Handelsverträge, die zwischen einem Leistungserbringer und einem Leistungsnutzer geschlossen werden. Darüber hinaus ist darauf zu achten, daß die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten nicht dem Leistungsnutzer zugewiesen werden, so daß dieser für Pflichten verantwortlich wird, die dem Leistungserbringer obliegen. Der CEC (Kanada) fügt folgendes hinzu: Wir dürfen die Unterauftragsvergabe oder andere legitime Arbeitsorganisationsformen nicht verteufeln. Eine Einmischung in rechtmäßig geschlossene Handelsverträge wird mehr Unsicherheit und Rigidität auf dem Arbeitsmarkt hervorrufen. Dies wird von Investitionen und Innovationen abhalten.

Jamaika. JEF: Es besteht de facto die Gefahr, daß die Aufstellung klarer Regeln für Situationen, in denen Beschäftigte einer Person für eine andere arbeiten, den Handelsvereinbarungen und -verträgen schadet. Wir sind uns dessen bewußt, daß sich die Parteien bei Arbeitsverhältnissen von den Arbeitsnormen leiten lassen. Daher ist es möglich, daß der Vorschlag, klare Regeln festzulegen, zu negativen Folgen führt.

Japan. NK: Wir hegen die Befürchtung, daß die Pflichten des Arbeitgebers auf den Leistungsnutzer übertragen werden, selbst wenn zwischen den Beschäftigten eines Leistungserbringers und dem Leistungsnutzer kein Arbeitsverhältnis besteht.

Schweiz. SAV: Die Fragen i) bis iii), die im Fall einer bejahenden Antwort gestellt werden – und die auch mit nein beantwortet werden müssen –, zeigen, wie schwierig es ist, das Problem auf klare und einfache Weise darzustellen.

Sri Lanka. EFC: Die Regel dürfte nicht präskriptiv sein. Benötigt werden Leitlinien.

Ungarn. Die ungarischen Arbeitsgesetze enthalten Regelungen für Zeitarbeitsunternehmen und einen Abschnitt über die atypischen rechtlichen Beziehungen sowie über die Tätigkeit privater Arbeitsvermittler. Wenn die IAO eine Norm über derartige Dienste annehmen will, müßte diese aufgrund der Bedeutung der Frage ein gesondertes Dokument darstellen.

Vereinigte Staaten. USCIB: Der Gedanke, ein nationales System mit klaren Regeln zu schaffen, um zu bestimmen, ob die Beschäftigten einer Person für eine andere tätig sind, geht über den Wortlaut von Absatz 25 hinaus, der besagt, daß die Empfehlung flexibel sein soll.

Vereinigtes Königreich. CBI: Das ist unrealistisch. Was ist mit Handelsfaktoren?

Zypern. Aufgrund der spezifischen Merkmale eines jeden Falles ist es sehr schwierig, „klare Regeln“ festzulegen. Daher wäre es sinnvoller, diese Frage von jedem Staat regeln zu lassen. Es muß darauf hingewiesen werden, daß diese Fragen im Teil über die Bestimmung des Vorliegens von Arbeitsverhältnissen behandelt werden könnten, in dem allgemeine Regeln über die Identität des Arbeitgebers festgelegt werden könnten.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Costa Rica. UCCAEP: Als normativer Rahmen sollte das gelten, was generell den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht.

Dänemark. Nach Auffassung der Regierung sollte sich die Urkunde nicht mit der Frage der Arbeitskräftevermittlern und Zeitarbeitunternehmen beschäftigen. Siehe die Diskussionen und Schlußfolgerungen der Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz von 2003.

Fr. 6 (2) c) i) *Sollte eine solche innerstaatliche Politik mindestens die folgenden Maßnahmen umfassen, um:*

c) *klare Regeln für Situationen festzulegen, in denen Beschäftigte einer Person (des „Leistungserbringers“) für eine andere Person (den „Leistungsnutzer“) arbeiten?*

Wenn ja (zur Frage 6 c) ⁶, sollten diese Regeln u.a. folgendes behandeln:

i) *Wer ist der Arbeitgeber?*

Ägypten. Die Bestimmung des Arbeitgebers erleichtert die Gewährleistung der Rechte der Arbeitnehmer und legt fest, wer für diese Gewährleistung verantwortlich ist.

Benin. Auf diese Weise werden etwaige Mißverständnisse beseitigt, insbesondere in bezug auf dreiseitige Arbeitsverhältnisse.

China. Der Leistungserbringer ist der Arbeitgeber.

Costa Rica. UCCAEP: Sofern es sich tatsächlich um ein anerkanntes Arbeitsverhältnis handelt.

Côte d'Ivoire. CGECI: Konfliktvermeidung und Klärung der Beziehungen zwischen den Parteien.

Dänemark. DA: Nein. Diese Fragen (i) bis iii)) betreffen nicht die „klaren Regeln für Situationen“, sondern nur die vertraglich abgesicherten Arbeitsverhältnisse.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BEA (Bangladesch), BCCI, BIA (Bulgarien), MEDEF (Frankreich), IBEC (Irland), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern): Nein. Entweder handelt es sich um ein anerkanntes Verhältnis oder es handelt sich um einen Streitfall, der von den Gerichten anhand der Fakten und der jeweiligen Rechtsprechung des Landes zu lösen ist. Ohne Arbeitgeber kann es kein Arbeitsverhältnis geben.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BSSF (Bangladesch), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien). Diese Begriffsbestimmung muß ohne Berücksichtigung des jeweiligen politischen Systems so umfassend wie möglich sein. Sie ist daher universell und muß für alle politischen Systeme gelten, selbst wenn der Staat offiziell als einziger Arbeitgeber gilt.

Guatemala. Ebenso wie diejenigen, die ihn vertreten und ihre gemeinsame Verantwortung.

⁶ Obgleich sich die Fragen i), ii) und iii) nur an diejenigen richten, die die Frage 6 c) bejaht hatten, werden hier ebenfalls die Kommentare derjenigen wiedergegeben, die sich trotz einer anderslautenden Antwort auf diese Frage zu einer oder mehreren dieser Unterfragen äußern wollten.

CACIF: Nein. Bei einer generellen Festlegung besteht die Gefahr, daß mehr Probleme hervorgerufen als Lösungen gefunden werden; jeder Fall muß anhand der den Justizorganen vorgelegten Fakten entschieden werden.

Honduras. Ja, da der Beschäftigte in einem verschleierte Arbeitsverhältnis ganz klar wissen muß, wer sein Arbeitgeber ist und an wen er sich wenden kann, um seine Rechte als Arbeitnehmer einzufordern. In dieser Hinsicht würden diese Arbeitnehmer dasselbe Schutzniveau haben wie das gesetzlich vorgesehene Niveau derjenigen, die sich in einem rein zweiseitigen Arbeitsverhältnis befinden.

Indien. CITU: Die Bestimmung eines Arbeitgebers oder mehrerer Arbeitgeber müßte davon abhängen, ob die Letztnutzer oder diejenigen bekannt sind, die aus der Arbeit eines Beschäftigten Nutzen ziehen, u.a. der Hauptarbeitgeber und die Vermittler. Die Verantwortung des Arbeitgebers kann zwischen dem Hauptarbeitgeber und den Vermittlern (Unterauftragsnehmer oder Überlasser von Arbeitskräften) geteilt werden; der Hauptarbeitgeber müßte allerdings für den Fall, daß die Vermittler ihren Pflichten nicht nachkommen, die Hauptverantwortung tragen.

Italien. CGIL: Man müßte ebenfalls die Gesamtverantwortung des Hauptarbeitgebers für den Fall vorsehen, daß die anderen betroffenen Unternehmen ihre Pflicht nicht erfüllen.

Japan. In Situationen wie den unter c) genannten ist es wahrscheinlich, daß der Arbeitsschutz nicht gewährleistet ist, wenn der Arbeitgeber seiner Verantwortung nicht nachkommt. Aus diesem Grund ist es wichtig, daß in den innerstaatlichen Politiken eines jeden Landes festgelegt wird, wer der Arbeitgeber ist. In Japan kann ein Leistungserbringer einen Arbeitnehmer nicht befristet einstellen, wenn er nicht der Arbeitgeber ist.

JTUC-RENGO: Zur Vermeidung von Situationen, in denen Arbeitnehmer nicht geschützt werden, muß in der innerstaatlichen Politik klar bestimmt werden, wer der Arbeitgeber ist. Auch in Japan gibt es Praktiken, die unter die gesetzlich untersagte Kategorie „Überlassung von Arbeitskräften“ zählen. Daher ist es nötig klarzustellen, wer der echte Arbeitgeber ist.

Kanada. Die Politik muß Orientierungshilfe bieten, die Streitfälle jedoch müssen von der jeweils zuständigen Rechtsinstanz entschieden werden.

Katar. Das Ziel ist es zu klären, wer für die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten und den Beitrag zur Sozialen Sicherheit verantwortlich ist.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Wenn ein dreiseitiges Arbeitsverhältnis mutmaßlich nur gewählt wurde, um sich der dem Arbeitgeber obliegenden Verantwortung zu entziehen, muß der tatsächliche Leistungsnutzer als Arbeitgeber anerkannt werden. Für echte dreiseitige Arbeitsverhältnisse muß eine Regel vorgesehen werden, welche die gemeinschaftliche Haftung durch Zuweisung der Verantwortlichkeiten oder eine individuelle Haftung vorschreibt.

Kroatien. Nein, da es nur zwei mögliche Situationen gibt: Entweder ist das Verhältnis anerkannt oder es liegt ein Streitfall vor, den ein Gericht auf der Grundlage der Fakten und der innerstaatlichen Rechtsprechung lösen muß.

Kuwait. Im Fall eines Konfliktes muß die Justiz die Beziehungen und die Konfliktparteien bestimmen. Der Arbeitgeber ist jede natürliche oder juristische Person, die berufsmäßig Arbeitnehmer gegen Entgelt beschäftigt.

Libanon. Da die Stelle, die mit der Kontrolle und der Überwachung des Beschäftigten beauftragt ist, in einem dreiseitigen Verhältnis nicht dieselbe ist wie diejenige, die die Vertragsbeziehung eingegangen ist und sich verpflichtet hat, dem Beschäftigten Leistungen zu bieten.

Marokko. Die Pflichten des Arbeitgebers und des Beschäftigten müssen gesetzlich festgelegt werden.

Mauritius. Um die jeweilige Verantwortung des Unterlieferanten und des Hauptarbeitgebers in einem dreiseitigen Arbeitsverhältnis festzulegen.

Mexiko. Der Arbeitnehmer muß unbedingt wissen, wer sein Arbeitgeber ist. Im mexikanischen Recht wird definiert, wer der Arbeitgeber ist.

Mosambik. Es ist wichtig, daß jeder Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber kennt, d.h. denjenigen, der juristisch gesehen aufgrund des Arbeitsverhältnisses unmittelbar verantwortlich ist.

Nepal. GEFONT: Die Bestimmung des Arbeitgebers ist gelegentlich mit Schwierigkeiten verbunden. In diesem Fall müßte eine Gruppe von Arbeitnehmern bzw. deren Gewerkschaft eine Gruppenaktion durchführen und mit dem Verband des Arbeitgebers oder jeder anderen für ihren Schutz und ihre Leistungen eintretenden sozialen Organisation zusammenarbeiten.

Peru. Dies ist aufgrund der spezifischen Elemente „dreiseitiger“ Arbeitsverhältnisses sehr wichtig.

Philippinen. Bei der Bestimmung des Arbeitgebers müssen unbedingt Regeln festgelegt werden, um zu klären, wer die gesamtschuldnerische Verantwortung des Arbeitgebers trägt. Daher ist es am besten, wenn die Regeln klar die gesamtschuldnerische Verantwortung des Arbeitgebers festlegen.

Portugal. Die Bestimmung des Arbeitgebers ist eine unverzichtbare Voraussetzung für jedes Arbeitsverhältnis, insbesondere für den Fall, daß die Arbeit einer Person vorgeschlagen wird, die nicht der Arbeitgeber ist. Aus diesem Grund muß in Portugal ein befristetes Arbeitsverhältnis schriftlich dokumentiert werden, und die gelegentliche Überlassung des Beschäftigten eines Unternehmens muß ebenfalls vom Überlasser und Nutzer schriftlich niedergelegt und vom Arbeitnehmer gebilligt werden.

CIP: Nein, diese Regeln müssen von Gesetzgebung und Rechtsprechung der Mitgliedsstaaten festgelegt werden.

Simbabwe. Damit der Arbeitgeber weiß, mit wem er Verhandlungen zu führen hat.

Spanien. Es ist klar, daß der Arbeitgeber das wesentliche Element des Arbeitsverhältnisses ist. Wenn er nicht bestimmt wird, existiert de facto keine Rechtsbeziehung.

CCOO: Der Rechtssicherheit wegen ist es erforderlich zu wissen, wer der- bzw. diejenigen sind, die dem Arbeitnehmer gegenüber verantwortlich sind.

Sri Lanka. In Anbetracht der unterschiedlichen Begriffsbestimmungen des Arbeitgebers in den einzelnen Ländern sollte die innerstaatliche Politik der jeweiligen Lage der Länder angepaßte Definitionen vorgeben.

Südafrika. Um jede Mehrdeutigkeit zu vermeiden oder möglichst umfassend zu eliminieren. Zum Erreichen der angestrebten Ziele müssen die Regeln eindeutig sein. Man muß zu einer gemeinsamen Auslegung der Regeln gelangen, damit diese kohärent angewandt werden.

BUSA: Allerdings muß man eine allgemeine Terminologie verwenden, um den eventuell vorhandenen Unterschieden in der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis Rechnung tragen zu können.

Trinidad und Tobago. ECA: Bei den Begriffsbestimmungen müssen die Situation und die innerstaatlichen Verhältnisse Berücksichtigung finden.

Tunesien. Auf diese Weise könnte man Abhilfe im Fall von Lücken im Recht oder in Gesamtarbeitsverträgen in bezug auf die Verantwortung der Parteien schaffen und Auslegungsprobleme hinsichtlich der Rechtsstellung jeder Partei vermeiden.

Ukraine. FRU: Durch die Bestimmung des Arbeitgebers muß geklärt werden können, wer dazu verpflichtet ist, den Arbeitnehmern die erforderlichen Arbeitsbedingungen zu sichern.

FPU: Zweifellos muß eine der Parteien des Arbeitsvertrags ein echter Arbeitgeber sein.

Vereinigte Staaten. USCIB: Nein. Die Frage legt nahe, daß die Empfehlung darauf abzielt, die Bestimmung des Wesens der Arbeitsbeziehungen zu beeinflussen, was den vereinbarten Rahmen übersteigt und die große Vielfalt anderer Arbeitsbeziehungen ignoriert, die den Arbeitnehmern außerhalb des Arbeitsverhältnisses Möglichkeiten bieten.

Fr. 6 (2) c) ii) *Sollte eine solche innerstaatliche Politik mindestens die folgenden Maßnahmen umfassen, um:*

c) *klare Regeln für Situationen festzulegen, in denen Beschäftigte einer Person (des „Leistungserbringers“) für eine andere Person (den „Leistungsnutzer“) arbeiten?*

Wenn ja (zur Frage 6 c) ⁷, sollten diese Regeln u.a. folgendes behandeln:

ii) *Wie sind die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlohnung, beschaffen, wobei die Grundsätze der Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu berücksichtigen sind?*

Ägypten. Eine klare Darlegung der Arbeitsbedingungen trägt zur Klärung der vertraglichen Beziehung bei. Dies erleichtert zugleich die Festlegung der Rechte und Pflichten und gewährleistet Gerechtigkeit und Egalität.

Benin. Diese Frage muß behandelt werden, und der Teilzeitarbeit muß besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.

China. Es muß eine Gleichbehandlung der Beschäftigten einer Person mit den anderen Arbeitnehmern des entsprechenden Leistungsnutzers gegeben sein.

Côte d'Ivoire. CGECI: Nein. Die Überwachung der Arbeitsbedingungen ist Sache der Arbeitsaufsicht.

⁷ Obgleich sich die Fragen i), ii) und iii) nur an diejenigen richten, die Frage 6 c) bejaht hatten, werden hier ebenfalls die Kommentare derjenigen wiedergegeben, die sich trotz einer anderslautenden Antwort auf diese Frage zu einer oder mehreren dieser Unterfragen äußern wollten.

Deutschland. Hier sollte nur deutlich gemacht werden, daß allgemeine Arbeitsrechte auch hier zu beachten sind, Leiharbeiter also ganz „normale“ Arbeitnehmer sind, die für eine andere Person (den „Anbieter“) arbeiten.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BEA (Bangladesch), BCCI, BIA (Bulgarien), MEDEF (Frankreich), CACIF (Guatemala), IBEC (Irland), ANDI (Kolumbien), VNO-NWC (Niederlande), CONEP (Panama), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern): Nein. Dieser Satz sollte nicht in den Text aufgenommen werden, da dies von anderen Verfahren (Verträge, Kollektivverhandlungen) und nicht von der Bestimmung des Arbeitgebers abhängt.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BSSF (Bangladesch), CLTM (Mauretanien): Es ist außerordentlich wichtig, daß sich die Arbeitnehmer geschützt fühlen, wissen, daß ihre Rechte geachtet und verteidigt werden und über die zur Ausführung ihrer Arbeit geeigneten Produktionsinstrumente und -mittel verfügen.

Guatemala. Auf diese Weise ist es möglich festzulegen, wer die leistungs anbietende Person ist, verschleierte Arbeitsverhältnisse zu vermeiden und die Gesetze in bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit und Alter zu harmonisieren.

Indonesien. Um zu bekräftigen, daß es keine Diskriminierung in der Beschäftigung und im Beruf aufgrund der geltenden Lohnpolitik gibt und die Chancengleichheit in der Arbeitsstätte zu garantieren.

Italien. CGIL: Man sollte insbesondere bekräftigen, daß ein Arbeitsverhältnis ungültig ist, wenn es nur auf ein Sozialdumping unter Umgehung der Gesamtarbeitsverträge abzielt.

Jamaika. JEF: Nein. In Anbetracht der Tatsache, daß insbesondere Elemente wie Arbeitsbedingungen und Entgelt von einer Reihe anderer Faktoren wie Art der Beschäftigung, Qualifizierung, Erfahrung, mögliche Gewinne usw. abhängen, die zum größten Teil bereits im Vertrag und Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen und daher nicht in allen Fällen vom Arbeitgeber bestimmt werden, dürfte dies nicht in die Praxis umzusetzen sein. Der JEF spricht sich allerdings für die Grundsätze der Chancengleichheit, der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung aus.

Japan. Nein. In Japan ist es üblich, daß die Arbeitsbedingungen wie das Entgelt auf dem Wege von Verhandlungen zwischen der Belegschaft und der Betriebsleitung (den Arbeitnehmern und einem Arbeitgeber) festgelegt werden. Das System sieht keine einheitlichen Entgelte nach Berufsgruppe und Industriezweig vor. Somit ist es schwierig, Regeln festzulegen, die „die Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung der Grundsätze der Chancengleichheit und Gleichbehandlung“ einbeziehen, um eine für die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeiter und der Beschäftigten des Leistungsnutzers geltende Norm aufzustellen.

JTUC-RENGO: Die Bestimmungen über die Gleichbehandlung für Zeitarbeiter sollten es ihnen ermöglichen, zumindest dasselbe Entgelt wie ein von einem „Leistungsnutzer“ mit denselben Aufgaben beauftragter Beschäftigter zu beziehen. Insbesondere müßten diese Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindestlohn im leistungsnutzenden Unternehmen und dieselben Leistungen erhalten (Arbeitsschutz, die gesetzlich vorgesehene Entschädigung bei Arbeitsunfällen, die Sozialversicherung, die Berufsbildung und die Entwicklung von Qualifikationen).

Kanada. Nein. Es ist schwierig, alle im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen möglichen Kombinationen zu definieren. Es besteht die Gefahr, daß dies entweder zu präskriptiv oder unvollständig ist.

CEC: Nein. Dies hängt von anderen Verfahren (Verträge, Kollektivverhandlungen) und nicht davon ab, wer als Arbeitgeber festgelegt wird. Will man dieselben Bedingungen für die ver-

schiedenen Beschäftigungsformen vorschreiben, so läuft das darauf hinaus, daß man die Gründe ignoriert, aus denen die Parteien alternative Formen wählen und daß man für Handelsbeziehungen Konzepte vorschreibt, die weder logisch noch praktisch sind. Die Behörden müssen die Fähigkeit der Parteien, zweckmäßige Bedingungen auszuhandeln, respektieren.

Katar. In vielen Ländern ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, seinen Beschäftigten die Arbeitsbedingungen und seine Forderungen zu erläutern.

Republik Korea. FKTU und KCTU: Um zu gewährleisten, daß indirekt beschäftigte Arbeitnehmer in bezug auf Entgelt, Arbeitsbedingungen, Bildung, Ausbildung und Soziale Sicherheit keiner ungerechten Diskriminierung unterliegen, muß eine Vergleichsgruppe von Arbeitnehmern zu Vergleichszwecken bestimmt werden.

Kroatien. Nein. Dies hängt nicht von der Bestimmung des Arbeitgebers, sondern von einem anderen Verfahren wie dem Vertrag, Kollektivverhandlungen usw. ab.

Kuwait. Nein. Denn dieser Punkt ist durch den Arbeitsvertrag und durch Kollektivverhandlungen zu regeln. Diese legen die Punkte fest, in denen sich ein Land von anderen unterscheidet.

Libanon. Der Vertrag muß zwischen Beschäftigten und dem Leistungserbringer geschlossen werden und unterliegt den geltenden Gesetzen und Regelungen.

Marokko. Die innerstaatliche Gesetzgebung muß die Arbeitsbedingungen und das Entgelt der Beschäftigten unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Chancengleichheit festlegen.

Mauritius. Um die den Beschäftigten eingeräumten Rechte und Leistungen durch Arbeitsverträge zu formalisieren und den Schutz der Beschäftigten zu verbessern.

Peru. Es müssen Kriterien zur Bestimmung der Fälle aufgestellt werden, in denen die Arbeitsbedingungen der vom Leistungsnutzer beschäftigten Arbeitnehmer für die Beschäftigten des Leistungserbringers gelten sollten, insbesondere bei ähnlichen Tätigkeiten.

Portugal. Dieser Hinweis ist wichtig. Im portugiesischen System kann das fällige Entgelt unabhängig davon, ob es sich um eine gelegentliche Überlassung oder um Zeitarbeit handelt, und selbst für den Fall, daß es sich bei dem zu berücksichtigenden System von Arbeitsleistungen um das des Leistungserbringers handelt, dasjenige sein, das der Überlasser im Falle einer Nichtüberlassung zu zahlen verpflichtet wäre, sofern dieses höher ist.

CGTP: Ja, aber nur als Beispiel.

CIP: Nein. Für diese Fragen sind die Mitgliedstaaten zuständig.

Simbabwe. Dies hat eine erhebliche Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis.

Spanien. Die Arbeitsbedingungen (Dauer, Arbeitstag und Arbeitsstunden, Arbeitsplätze, Aufgabenbereich, Urlaubsregelungen, Feiertage, Befugnisse und Urlaub sowie Entgelt) sind grundlegende Komponenten des Vertrags.

CCOO: In Spanien gibt es Regelungen für die Arbeitsbedingungen und Rechte der von Zeitarbeitsunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer.

Südafrika. Ohne Verhandlungsrate sind die Beschäftigten verletzlich. Es ist daher wichtig, zum Schutz der verletzlichen Beschäftigten Mindestnormen und/oder ein Mindestentgelt vorzusehen.

BUSA: Nein. Dies steht nicht im Einklang mit dem Hauptziel, nämlich zur Klarstellung des Arbeitsverhältnisses eine Orientierungshilfe zu bieten. Die Arbeitsbedingungen können nicht auf internationaler Ebene festgelegt werden.

Trinidad und Tobago. ECA: Nein. Es sollten nur die Bedingungen und Arbeitsnormen für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aufgenommen werden. Die Arbeitsbedingungen, das Entgelt etc. sollten auf dem Wege freier Verhandlungen zwischen den Parteien festgelegt werden.

Tschechische Republik. CMKOS: Ohne Gleichbehandlung würden Arbeitsvermittler nur den Ersatz normaler Arbeitsverhältnisse und das Sozialdumping zum Schaden normaler Arbeitnehmer fördern.

Tunesien. Die Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts, sind wesentliche Elemente, die das Vorliegen bzw. Nichtvorliegen eines Arbeitsverhältnisses beweisen.

Ukraine. FRU: Diese Prinzipien ermöglichen es den Arbeitnehmern, ihr Arbeitspotential zu verwirklichen, was dem Arbeitgeber zugute kommt, der aus der Arbeit der Beschäftigten Gewinne erzielt.

FPU: Jede Arbeit muß in Form eines Entgelts bezahlt werden.

Vereinigte Staaten. USCIB: Nein. Dies geht über das hinaus, was für Absatz 25 vereinbart wurde und setzt offensichtlich voraus, das die Empfehlung das Wesen des Arbeitsverhältnisses bestimmt, was Sache der nationalen Systeme ist.

Fr. 6 (2) c) iii) *Sollte eine solche innerstaatliche Politik mindestens die folgenden Maßnahmen umfassen, um:*

c) *klare Regeln für Situationen festzulegen, in denen Beschäftigte einer Person (des „Leistungserbringers“) für eine andere Person (den „Leistungsnutzer“) arbeiten?*

Wenn ja (zur Frage 6 c) ⁸, sollten diese Regeln u.a. folgendes behandeln:

iii) *die gemeinschaftliche Haftung des Leistungserbringers und des Leistungsnutzers in der Weise, daß die Beschäftigten wirksam geschützt werden?*

Ägypten. Zur Vermeidung einer Aufteilung der Haftung und Vermeidung der Verluste der Ansprüche der Arbeitnehmer gegenüber Leistungserbringer und Leistungsnutzer muß diese Beziehung in den Gesetzen klar definiert sein. Im vorliegenden Fall muß eine gemeinsame Haftung von Leistungserbringer und Leistungsnutzer gegeben sein.

Barbados. Nein. Dies ist vielleicht wünschenswert. Allerdings könnte dies in der Praxis in Anbetracht der großen Unterschiede in bezug auf Fähigkeiten und Mittel der Leistungserbringer und Leistungsnutzer möglicherweise eine Belastung darstellen.

⁸ Obgleich sich die Fragen i), ii) und iii) nur an diejenigen richten, die Frage 6 c) bejaht hatten, werden hier ebenfalls die Kommentare derjenigen wiedergegeben, die sich trotz einer anders lautenden Antwort auf diese Frage zu einer oder mehreren dieser Unterfragen äußern wollten.

Benin. Jede Vertragspartei weiß bei Problemen, an was sie sich halten muß, vor allem für den Fall, daß Leistungserbringer und der Leistungsnutzer ihren vertraglichen Verpflichtungen nicht nachkommen.

Bulgarien. CITUB: Sowohl für die Parteien als auch unter dem Aspekt seiner Durchführung muß das Arbeitsverhältnis vollständig transparent sein.

China. Der Leistungserbringer hat die arbeitsrechtlichen Auflagen zugunsten seiner Beschäftigten zu erfüllen. Wenn er dazu nicht in der Lage ist, sollte der Leistungsnutzer die gesamtschuldnerische Haftung übernehmen.

Costa Rica. In der heutigen Zeit ist dies ein entscheidender Faktor, da die dreiseitigen Arbeitsverhältnisse stark verbreitet sind und die im Rahmen dieser Art von Arbeitsverhältnissen beschäftigten Arbeitnehmer nach und nach weniger Schutz genießen.

UCCAEP: Es gibt nur eine Haftung, die gesetzlich vorgeschrieben werden muß.

Côte d'Ivoire. CGECI: Nein. Die Pflichten werden durch den Vertrag bestimmt; Fragen der Haftung fallen in den Zuständigkeitsbereich der Gerichte.

Deutschland. Die gesamtschuldnerische Haftung ist nicht erforderlich. Es genügt, daß der Leiharbeitnehmer seinen Vertragspartner in Anspruch nehmen kann. Eine Besserstellung des Leiharbeitnehmers gegenüber „normalen“ Arbeitnehmern, die auch nur ihren Arbeitgeber in Anspruch nehmen können, ist sachlich nicht gerechtfertigt.

El Salvador. In der Gesetzgebung EL Salvadors wird eine gemeinschaftliche Haftung der Vertragsparteien und des Unterlieferanten in bezug auf die sich aus der Erbringung der Dienstleistungen der Beschäftigten des Unterlieferanten ergebenden Verpflichtungen vorgesehen.

Finnland. SAK, STTK und AKAVA: Da der Beschäftigte dazu verpflichtet ist, an dem vom Arbeitgeber festgelegten Ort zu arbeiten, kommt dem Wissen darüber, wer Nutzen aus dieser Arbeit zieht, keine Bedeutung zu.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BEA (Bangladesch), BCCI, BIA (Bulgarien), CACIF (Guatemala), IBEC (Irland), ANDI (Kolumbien), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern): Nein. Was die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten anbelangt, so stellt sich nicht die Frage nach der gesamtschuldnerischen Haftung, da es in einem Arbeitsverhältnis nur einen einzigen Arbeitgeber geben kann.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), BSSF (Bangladesch), CITUB (Bulgarien), CFTD, CGT-FO (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), UGT (Portugal), CONSAWU, COSATU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Die Aufteilung der Haftung zwischen „dem Leistungsnutzer“ und „dem Leistungserbringer“ müßte in transparenter Weise erfolgen und den betreffenden Beschäftigten zur Kenntnis gebracht werden. Einem Beschäftigten muß es möglich sein, seine Rechte zu kennen, zu wissen, wer für deren Gewährleistung zuständig ist und bei wem er sich folglich bei deren Nichteinhaltung beklagen kann.

Guatemala. Aus Sicherheitsgründen innerhalb einer festgelegten Frist.

Honduras. Wenn diese Haftung vorgeschrieben wird, kann sich weder der Leistungserbringer noch der Leistungsnutzer der ihnen in bezug auf die Rechte der Beschäftigten obliegenden Verantwortung entziehen, so daß der Schutz der Beschäftigten garantiert ist.

Indien. CITU: Die Haftung des Arbeitgebers kann zwischen dem Hauptarbeitgeber und den Vermittlern (dem Unterauftragnehmer oder demjenigen, der Leiharbeitnehmer zur Verfügung stellt) aufgeteilt werden. Allerdings muß der Hauptarbeitgeber die Hauptverantwortung tragen, wenn die Vermittler ihren Verpflichtungen nicht nachkommen.

Indonesien. Auf diese Weise würde geklärt, wer Arbeitgeber ist.

Jamaika. JEF: Nein. Dies ist überflüssig. Da es in einem Arbeitsverhältnis nur einen einzigen Arbeitgeber geben kann, darf es keine gemeinschaftliche Haftung geben.

Japan. In Situationen dieser Art kann man unter Umständen nicht eindeutig die Art der Haftung des Arbeitgebers vorschreiben, was negative Auswirkungen auf das Schutzniveau hat. Daher ist es in bezug auf den Schutz wichtig, daß in jedem Land die Haftung des Überlassers der Arbeitskräfte, die Haftung des Leistungsnutzers und die gemeinschaftliche Haftung des Leistungserbringers und des Leistungsnutzers durch die innerstaatliche Politik vorgeschrieben wird, wie dies im „Gesetz über den Schutz und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitnehmer“ der Fall ist. Einige Bedingungen dieses Gesetzes, beispielsweise in bezug auf die Sicherheit und das Arbeitszeitmanagement, gelten für den Leistungsnutzer.

JTUC-RENGO: Diese Organisation vertritt generell zu diesem Punkt dieselbe Einstellung wie die Regierung, ist aber der Ansicht, daß der Leistungsnutzer aufgrund des Gesetzes über die Zeitarbeit in Japan nur eine beschränkte Haftung trägt, so daß die Haftung des Leistungsnutzers sowie die gemeinschaftliche Haftung des Leistungserbringers und des Leistungsnutzers strenger festgelegt werden müßten. In anderen als den gesetzlich vorgesehenen Fällen bleibt die jeweilige Haftung etwas unklar, so daß die gemeinschaftliche Haftung der beiden festgelegt werden müßte, um den betroffenen Arbeitnehmern einen wirksamen Schutz zu bieten.

Kanada. Nein. Im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis.

CEC: Wir sprechen uns mit Nachdruck dagegen aus, daß ein Leistungsnutzer die Haftung eines gutgläubigen Arbeitgebers zu übernehmen hat. In der heutigen Zeit gibt es nur wenige Unternehmen, die nicht Nutzen aus der Arbeitsleistung von Beschäftigten fremder Unternehmen ziehen. Es gibt eine ganze Palette von Situationen, in denen die Beschäftigten für ein Unternehmen tätig sind, das nicht ihr Arbeitgeber ist. Der Versuch, Grundsätze festzulegen, welche die Zuweisung der Pflichten an die Leistungsnutzer erlauben, wäre unmöglich, kontraproduktiv und stünde nicht im Einklang mit den gesetzlich vorgeschriebenen Prinzipien.

Katar. Die gemeinschaftliche Haftung des Leistungserbringers und des Arbeitgebers gewährleistet den bestmöglichen Schutz.

Republik Korea. FKTU und KCTU: Es ist notwendig, die gemeinschaftliche Haftung (gesamtschuldnerisch) des Leistungserbringers und des Leistungsnutzers oder die jeweilige Haftung jeder der Parteien in den Bereichen, die problematisch sind, zu präzisieren.

Kroatien. Nein. Es dürfte nicht die Rede von einer gesamtschuldnerischen Haftung in bezug auf sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende Rechte und Pflichten sein. Dies trifft auf die Haftung in den Bereichen Sicherheit der Arbeitsstätten, Versicherungen usw. zu. In einem Arbeitsverhältnis kann es nur einen einzigen Arbeitgeber geben.

Kuwait. Nein. Es gibt kein Arbeitsverhältnis, das eine gesamtschuldnerische Haftung des Leistungserbringers und des Leistungsnutzers zugunsten des Beschäftigten schafft. Oft gibt es in einem Arbeitsverhältnis nur einen einzigen Arbeitgeber. Aus diesem Grund sollte diese Frage gestrichen werden.

Libanon. Wenn der Leistungserbringer der wirkliche Arbeitgeber des Beschäftigten ist, hätte dies zur Folge, daß die Haftung auf diese Person begrenzt würde. Zur Gewährleistung eines wirksamen Schutzes des Beschäftigten müßte die Frage der Haftung im Vertrag geklärt werden.

Marokko. Die innerstaatliche Gesetzgebung muß sowohl die Beschäftigten als auch die Interessen des Arbeitgebers schützen.

Mauritius. Zur Verbesserung des Schutzes der Arbeitnehmer.

Mosambik. Diese Klarstellung ist wichtig, damit sich niemand seiner Verantwortung entziehen kann.

Niederlande. In den Niederlanden ist der Leistungserbringer in den dreiseitigen Arbeitsverhältnissen der Arbeitgeber und für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich. Was Sicherheits- und Gesundheitsfragen, die Arbeitsunfälle und die Entrichtung der Beiträge zum System der Sozialen Sicherheit anbelangt, so kann der Leistungsnutzer ebenfalls als zuständig betrachtet werden.

Panama. Nein. In unserer Gesetzgebung handelt es sich um zwei ganz verschiedene Angelegenheiten. Es existieren ein Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer.

Peru. Was den von der Arbeitsgesetzgebung festgelegten finanziellen Leistungen und die gesetzlichen Garantien für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit anbelangt, so wäre die Einführung eines Mechanismus für die gesamtschuldnerische Haftung des Leistungserbringers und des Leistungsnutzers angebracht.

Philippinen. Die Urkunde müßte ebenfalls die gesamtschuldnerische Haftung sowohl des „Leistungserbringers“ als auch des „Leistungsnutzers“ festlegen, die beide als Arbeitgeber anzusehen sind.

Portugal. Die Urkunde sollte den Grundsatz bekräftigen, daß die innerstaatliche Gesetzgebung die Form des dem Arbeitnehmer zustehenden wirksamen Schutzes durch den Überlasser und den Leistungsnutzer festlegen muß. Andernfalls müßte die Urkunde genauer sein und angeben, in welchen Fällen die gemeinschaftliche oder gesamtschuldnerische Haftung übernommen wird und in welchen Fällen es eine individuelle Haftung gibt, was die Verhandlung erschweren würde. Beispielsweise gilt in Portugal in bezug auf die Zeitarbeit das Leistungssystem des Leistungsnutzers, obgleich der Überlasser für die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten in bezug auf die Soziale Sicherheit und die Entschädigung bei Arbeitsunfällen verantwortlich ist.

Schweiz. Nein. In Anbetracht unserer Gesetze können wir nur akzeptieren, daß eine gemeinschaftliche Haftung des überlassenden Unternehmens und der Einsatzfirma vorgesehen wird. Eine derartige Gesetzesänderung hätte vor unserem Parlament nicht die geringste Chance.

Simbabwe. Sind die Beschäftigten über die gemeinschaftliche oder individuelle Haftung des Leistungserbringers und des Leistungsnutzers informiert, so sind sie in der Lage, Kollektivverhandlungen zum Schutz ihrer Rechte durchzuführen.

Spanien. Diese Aspekte sind erforderlich, wenn zwei Unternehmen an einem Arbeitsverhältnis beteiligt sind. Eines gilt dabei im arbeitsrechtlichen Sinn als Unternehmen, da es für das Entgelt des Beschäftigten aufkommt, und das andere, zu dem eine Beziehung aufgebaut wurde, gilt als Unternehmen, da es die Arbeit des Beschäftigten leitet und kontrolliert.

CCOO: Weil sowohl der Leistungserbringer als auch der Leistungsnutzer aus dem Arbeitsverhältnis, also der Erbringung von Leistungen durch den Beschäftigten, Nutzen ziehen.

Südafrika. Es ist wichtig, daß die Regeln für den Schutz der Beschäftigten sowohl für die Leistungserbringer als auch für die Leistungsnutzer gesamtschuldnerisch gelten, damit darauf geachtet wird, daß die Beschäftigten einen wirksamen Schutz genießen.

Arabische Republik Syrien. Da die Beschäftigten durch diese Urkunden klar geschützt werden müssen.

Trinidad und Tobago. ECA. Nein. Es ist ein präziser, wirksamer Mechanismus zur Bestimmung des Arbeitgebers vorzusehen. Nur der Arbeitgeber sollte bei Fehlen eines wirksamen Schutzes der Beschäftigten verantwortlich sein. Handelt es sich um Fragen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, so muß der Leistungsnutzer eine bestimmte Verantwortung tragen.

Tschechische Republik: CMKOS: Diese dreieckigen Arbeitsverhältnisse dürfen dem Beschäftigten nicht zum Nachteil gereichen.

Tunesien. Auf diese Weise würden die Beschäftigten erfahren, wer ihr wirklicher Arbeitgeber ist und welche Rechte sie haben.

Ukraine. FRU: So könnten unentwirrbare Situationen, in denen die Beschäftigten einer Person für eine andere Person arbeiten, vermieden werden.

FPU: Der Grundsatz der gemeinschaftlichen Haftung stellt sicher, daß die Beschäftigten in Konfliktsituationen ihre Arbeitsrechte in Anspruch nehmen können.

Vereinigte Staaten. USCIB: Nein. Diese Bestimmung ist in dieser Empfehlung unangebracht, da sie sich direkt mit der Frage der dreiseitigen Arbeitsbeziehungen befaßt, die in dieser Empfehlung nicht behandelt werden soll. Darüber hinaus verstößt dies gegen die geltenden Gesetze in den Vereinigten Staaten, was ebenfalls den vereinbarten Rahmen der Antwort sprengt.

Fr. 6 (2) d) *Sollte eine solche innerstaatliche Politik mindestens die folgenden Maßnahmen umfassen, um:*

d) die Einmischung in zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen zu vermeiden;

Bejahend

Regierungen: 62. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belgien, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Sri Lanka, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); EK (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); GICAM (Kamerun); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande);

CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); SAV (Schweiz); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECA (Trinidad und Tobago); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); CITUB (Bulgarien); ACFTU (China); LO (Dänemark); VTML (Finnland); CFDT (Frankreich); COSYGA (Gabun); ASI (Island); CGIL (Italien); CLC (Kanada); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); Solidarnosc (Polen); CGTP, CTP, UGT (Portugal); LO, TCO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 6. Benin, Deutschland, Indien, Japan, Österreich, Südafrika.

Arbeitgeberverbände: CACIF (Guatemala); NK (Japan); HSH, NHO (Norwegen); KZPS, SPD (Tschechische Republik); ECOT (Thailand).

Arbeitnehmerverbände: BWU (Barbados); AKAVA, SAK, STTK (Finnland); CGT-FO (Frankreich); BMS, CITU (Indien); JTUC-RENGO (Japan); FKTU, KCTU (Republik Korea); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); PTUF (Rumänien); CCOO (Spanien).

Sonstige

Regierungen: 2. Australien, Spanien.

Arbeitgeberverband: CIE (Indien).

Arbeitnehmerverbände: CWC (Sri Lanka); AFL-CIO (Vereinigte Staaten).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Da der Arbeitsvertrag von anderen Vertragsbeziehungen in bezug auf die Arbeitsbedingungen und das Verhältnis zwischen Beschäftigtem, Leistungsnutzer und Leistungserbringer abweicht.

Algerien. Sofern Schutzbestimmungen für Beschäftigte oder ihnen gleichgestellte Personen vorgesehen werden.

Bangladesch. BEA: Die Urkunde sollte jedoch klar abgefaßt werden und nicht zu weiteren, sich aus den Arbeitsverhältnissen ergebenden Konsequenzen führen.

Bulgarien. CITUB: Es handelt sich hier um einen wichtigen Punkt, auf den in der Empfehlung eingegangen werden sollte.

China. Die Gesetze über das Arbeitsverhältnis müssen genau formuliert sein, um sie von Gesetzen über zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen zu unterscheiden.

Costa Rica. UCCAEP: Jede Einmischung muß vermieden werden. Nichts spricht dafür.

Côte d'Ivoire. CGECI: Aufgrund des Grundsatzes der Rechtswirksamkeit der Verträge.

Eritrea. Die innerstaatliche Politik muß die Freiheit der Vertragsparteien respektieren; allerdings darf diese Freiheit weder unbegrenzt sein noch den Schutz der Rechte der Beschäftigten beeinträchtigen.

Fidschi. Der Leitfaden oder der Kodex sollten diesen Punkt klären.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: CACIF (Guatemala), IBEC (Irland), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern): Jede diesbezügliche Urkunde oder Schlußfolgerung muß klar feststellen, daß sie für Arbeitsverhältnisse gilt und daß sich daraus keine Konsequenzen für in gutem Glauben abgeschlossene zivilrechtliche Beziehungen und handelsrechtliche Vertragsbeziehungen ergeben.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), ACTU (Australien), BSSF (Bangladesch), CFDT (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), SGB (Schweiz), CONSAWU, COSATU (Südafrika), TUC (Verinigtes Königreich): Die innerstaatliche Politik müßte unechte zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen, die zu verschleierte Arbeitsverhältnissen führen oder tatsächlich abhängige Beschäftigte daran hindern, in den Genuß des Arbeits- und Sozialschutzes zu kommen, beseitigen. BSSF (Bangladesch), USAM (Madagaskar) und CLTM (Mauretanien) fügen folgendes hinzu: Die verschiedenen Rechtsurkunden über das Arbeitsverhältnis müssen unbedingt kohärent sein. Der Vorrang der Menschenrechte (in den Bereichen Soziales und Arbeit) vor Wirtschafts- und Handelsinteressen ist im Rahmen dieser Aussprache ebenfalls von sehr großer Bedeutung.

Frankreich: MEDEF: Da es sich hier um Arbeitsverhältnisse und nicht in gutem Glauben abgeschlossene zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen handelt.

Guatemala. In einem Unternehmen können Arbeitsverhältnisse parallel zu zivil- oder handelsrechtlichen Beziehungen existieren. Es ist Sache der Gesetzgebung, ohne Eingriff in die Vertragsfreiheit zu bestimmen, wann es sich um den einen bzw. den anderen Fall handelt.

Honduras. Da die im Rahmen eines zivil- oder handelsrechtlichen Vertrags geleistete unabhängige Arbeit nicht unter das Arbeitsverhältnis fällt.

Island. Aus jeder Urkunde oder jedem Text zu dieser Frage muß klar hervorgehen, daß sie nur für Arbeitsverhältnisse gelten und keine Konsequenzen für in gutem Glauben vertraglich abgeschlossene zivil- oder handelsrechtliche Arbeitsbeziehungen haben.

Jamaika. JEF: Die Urkunde über die Arbeitsverhältnisse darf sich auf keinen Fall in zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen einmischen.

Katar. Es muß ein Unterschied zwischen den zivil- und handelsrechtlichen Vertragsbeziehungen gemacht werden. Jede Form hat ihre eigene Rechtsgrundlage.

Libanon. Das Arbeitsverhältnis muß mit einer gewissen Flexibilität unter Berücksichtigung der begrifflichen Weiterentwicklung dieses Verhältnisses bestimmt werden. Voraussetzung hierfür ist, daß diese Kriterien eine klare Unterscheidung zwischen dem Arbeitsverhältnis und den zivil- oder handelsrechtlichen Beziehungen ermöglichen.

Mauritius. Um zwischen den Arbeitsverhältnissen und der selbständigen Erwerbstätigkeit zu unterscheiden und die Wirtschaftstätigkeit nicht über Gebühr zu behindern.

Mexiko. Die Unternehmen können selbständig Erwerbstätige mit zivil- oder handelsrechtlichen Verträgen in einer Vertragsform und unter Bedingungen beschäftigen, die keine Arbeitsverträge sind. Die Urkunde könnte aber auch den Unterschied zwischen einem Arbeitsvertrag und einem zivil- oder handelsrechtlichen Vertrag festlegen.

Mosambik. Die Gesetzgebung darf sich nur auf arbeitsrelevante Fragen beziehen; zivil- oder handelsrechtliche Verträge müssen in den jeweils relevanten Gesetzen geregelt werden.

Peru. Die Unterauftragsvergabe für Dienstleistungen oder Arbeiten durch zivil- oder handelsrechtliche Verträge und die Überlassung von Arbeitskräften sind in den meisten Fällen zwangsläufig Folge der Dezentralisierung des Produktionsunternehmens und Ausdruck der unternehmerischen Freiheit des Arbeitgebers. Die Beschränkungen dürfen sich nur auf die illegale Ausübung dieser Freiheit beziehen.

Philippinen. Mit der Vermeidung einer Einmischung in zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen strebt die Urkunde im Grunde eine größere Eindeutigkeit der Arbeitsverhältnisse an.

Portugal. Anscheinend besteht eines der mit der Annahme einer Urkunde für diesen Bereich angestrebten Ziele darin, die Ermittlung eines Arbeitsverhältnisses anhand der dieses Verhältnis charakterisierenden Faktoren zu ermöglichen. Andere Arten von Beziehungen wie die selbständige Erwerbstätigkeit würden im Gegensatz dazu hiervon ausgeschlossen.

CGTP: Sofern es eine wirtschaftliche Unterordnung des Beschäftigten unter den Arbeitgeber gibt.

Schweden. LO und TCO: Es darf allerdings nicht möglich sein, ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten in Form eines zivil- oder handelsrechtlichen Vertrags zu verschleiern. Es muß festgestellt werden, wer sich einer Situation der Abhängigkeit befindet.

Schweiz. Es ist zwar angebracht, einen wirksamen Schutz für die in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer vorzusehen; allerdings ist es ebenso wichtig, den Grundsatz der Wirtschaftsfreiheit voll gelten zu lassen und sich nicht in Beziehungen einzumischen, die keine echten Arbeitsverhältnisse sind.

Simbabwe. Die innerstaatliche Politik sollte sich dagegen auf den Schutz der in einem Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten konzentrieren und sich nicht in zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen einmischen.

Sri Lanka. LJEWU: Eine derartige Option würde sich für die echten Arbeitsverhältnisse nachteilig auswirken.

NWC: Man sollte vertragliche Handelsbeziehungen nicht behindern, sofern die Beschäftigten in den Genuß der minimalen Bedingungen wie Mindestlohn, Rentenleistungen usw. kommen.

Südafrika. BUSA: Den Leistungsnutzern und Leistungserbringern muß es freistehen, für sie geeignete Vertragsbeziehungen einzugehen. Für unabhängige Unterauftragnehmer und Dienstleistungserbringer müssen nicht dieselben Bedingungen wie für die Arbeitsverhältnisse gelten.

Thailand. NCTL: Man kann sich in zivil- oder handelsrechtliche Beziehungen einmischen, wenn dies zum Schutz von Arbeitnehmern erforderlich ist, die keine Mindestbedingungen genießen.

Trinidad und Tobago. Es ist wichtig, die Auswirkungen zivil- oder handelsrechtlicher Vertragsbeziehungen auf die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes anzuerkennen.

ECA: Diese Bestimmung ist wichtig, wenn es sich bei der zivil- oder handelsrechtlichen Vertragsbeziehung nicht um eine Täuschung handelt. Man sollte einen systematischen Prozeß vorsehen, der Einnmischungen in zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen rechtfertigt.

Tschechische Republik. CMKOS: Die abhängige Beschäftigung muß ausschließlich in der Arbeitsgesetzgebung geregelt werden. Allerdings ist einzuräumen, daß zur Feststellung des Vorliegens einer Abhängigkeit die konkrete Situation wichtiger ist als das Gesetz.

Tunesien. Dies wird durch die Aufstellung von Kriterien gewährleistet, welche die spezifischen Merkmale des Arbeitsverhältnisses im Vergleich zu sonstigen zivil- oder handelsrechtlichen Vertragsbestimmungen festlegen.

Ukraine. FRU: Bei der Regelung des Arbeitsverhältnisses ist es in der Tat erforderlich, eine Einnmischung in zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbestimmungen zu vermeiden, da dies den Grundlagen des Zivil- und Handelsrechts widerspricht.

FPU: Verschiedene Rechtsbeziehungen müßten im juristischen Feld geregelt werden.

Ungarn. Ziel der Regelung ist es, darauf zu achten, daß die Rechtsbeziehung im Fall einer von den Parteien angestrebten Begründung eines Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung dieses Bestrebens bestimmt wird und daß der Arbeitgeber alle sich aus einer derartigen Beziehung ergebenden rechtlichen Konsequenzen trägt.

Vereinigte Staaten. USCIB: Diese Bestimmung entspricht dem in Absatz 25 vereinbarten Geltungsbereich. Allerdings verweist das Wort „vermeiden“ auf Situationen, in denen die für diesen Bereich relevante innerstaatliche Politik sich in diese Art von Beziehung einmischen kann. Man müßte jede Einnmischung in zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen untersagen.

Vereinigtes Königreich. CBI: Unbedingt. Die rechtmäßig und in gutem Glauben vereinbarten Handelsbeziehungen müssen respektiert werden.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Barbados. BWU: Die soziale Verantwortung eines Arbeitgebers in einem Dienstleistungsverhältnis kann Auswirkungen auf die Handelsverträge haben. Die Urkunde müßte daher die Möglichkeit eines Abschlusses von Rahmenvereinbarungen vorsehen, die es erlauben, bei Arbeitsfragen entsprechend den auf internationaler Ebene festgelegten „menschenwürdigen Standards“ vorzugehen.

Benin. Es kann sich um eine positive Einnmischung handeln, da die Fakten sich in der Realität von den Vertragsklauseln unterscheiden können.

Deutschland. Eine Einnmischung erfolgt bereits dann, wenn es – wie es auch erforderlich ist – für die Statusfeststellung nicht auf die vertraglichen Vereinbarungen, sondern auf die tatsächliche Vertragsdurchführung ankommt. Auch bei der Anordnung von bestimmten – arbeitsrechtlichen – Mindestbestimmungen für arbeitnehmerähnliche Personen liegt eine Einnmischung vor, die aber wegen der besonderen Schutzbedürftigkeit dieses Personenkreises erforderlich ist.

Finnland. AKAVA, SAK und STTK: Gesetzgeberische Maßnahmen sind nötig, wenn zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen dazu genutzt werden, Arbeitsverhältnisse zu verschleiern und die Arbeitnehmer ihrer Rechte zu berauben.

Indien. Es gibt gute Gründe für den Vorschlag, nicht auf der Urkunde und der Präambel zu insistieren, wenn der Unterschied zwischen einem Beschäftigten und einem Arbeitgeber gegenüber einer anderen Person nicht klar ist.

CITU: Die mehrdeutigen und verschleierte Arbeitsverhältnisse verbreiten sich unter dem Mantel zivil- und handelsrechtlicher Vertragsbestimmungen. Folglich muß der Geltungsbereich der vorgeschlagenen Urkunde so groß sein, daß auch scheinbar zivil- und handelsrechtliche Verträge, die direkt oder indirekt die Erbringung einer Arbeitsleistung beinhalten, unter die Regelung fallen.

Japan. Die Arbeitsverhältnisse müßten von Anfang an klar festgelegt sein. Selbst im Falle eines Handelsvertrags kann es erforderlich sein, diesen gemäß den für Arbeitsverhältnisse geltenden Rechtsprinzipien zu ändern. Folglich ist der Inhalt dieser Frage überflüssig und darüber hinaus überhaupt nicht festzulegen.

JTUC-RENGO: Die innerstaatliche Politik eines jeden Landes sollte zivil- oder handelsrechtliche Verträge untersagen, die zu verschleierten Arbeitsverhältnissen und den Verlust des Arbeitnehmerstatus und des Sozialschutzes der Freiberufler führen können.

Republik Korea. FKTU und KCTU: Man könnte den Grundsatz der Nichteinmischung anerkennen, wenn es sich bei dem betreffenden Vertrag um einen echten nach dem Zivil- oder Handelsrecht abgeschlossenen Vertrag zwischen ebenbürtigen Parteien handelt. Die Einführung einer Bestimmung über die Nichteinmischung in eine internationale Norm kann so ausgelegt werden, als würde den innerstaatlichen Gesetzgebungen eine Richtlinie gegeben, was die Gefahr in sich birgt, daß dies zur Rechtfertigung der Aufgabe von Bemühungen zur Regelung verschleierter Arbeitsverhältnisse vorgebracht wird.

Nepal. GEFONT: In diesem Bereich ist eine vorsichtige Vorgehensweise angebracht. Jede Einmischung in Vertragsbeziehungen muß vermieden werden. Allerdings sollte man einer Bestimmung, welche die Rechte der Arbeitnehmer begrenzen und ungerechte Arbeitspraktiken einführen könnte, mit Mißtrauen begegnen. Darüber hinaus müßten diese ungerechten Arbeitspraktiken ebenfalls definiert werden.

Niederlande. FNV: Es ist völlig legitim und entspricht der gesetzgeberischen Praxis zahlreicher Länder, die durch mehrdeutige oder verschleierte Arbeitsverhältnisse hervorgerufenen Probleme durch Erweiterung des Geltungsbereichs eines bestimmten Arbeitsgesetzes auf andere Beziehungen, die festgelegten Kriterien genügen, zu bekämpfen.

Spanien. CCOO: Die Vertreter der Beschäftigten sowohl des Hauptunternehmens als auch des Unterauftragnehmers oder Leistungserbringers müssen Zugang zu Informationen über ausgelagerte oder an Unterauftragnehmer vergebene Tätigkeiten, die Arbeitsbedingungen und die Sicherheit und Gesundheit sowohl der überlassenen Beschäftigten als auch derjenigen haben, die ihre Dienste in einer anderen als ihrer eigenen Arbeitsstätte anbieten.

Südafrika. Bei Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses müssen die Beschäftigten unabhängig von der zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten gegebenen Art von Vertragsbeziehung einen ausreichenden Schutz genießen. Die Beschäftigten sollten unabhängig von ihrem Einsatzort denselben Schutz genießen.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Australien. Die Urkunde sollte die zivil- oder handelsrechtlichen Vertragsbeziehungen schützen. Andere Beziehungen als Arbeitsverhältnisse sollten durch das Handelsrecht und nicht durch Gesetze über Arbeitsverhältnisse geregelt werden. Dies entspricht der eigentlichen Natur

unabhängiger Vertragsvereinbarungen als vertragliche Handelsbeziehungen, die keine Arbeitsverhältnisse darstellen.

Bulgarien. BCCI: Es muß ganz klar sein, daß sich die Urkunde nur mit Arbeitsverhältnissen befaßt.

Spanien. In dreiseitigen Arbeitsverhältnissen mit zwei Unternehmen und einem Beschäftigten besteht zwischen den beiden Unternehmen eine Handelsbeziehung. In Anbetracht der gegenseitigen Beeinflussungen hat diese Beziehung auf jeden Fall Auswirkungen auf den Status des Beschäftigten.

Vereinigte Staaten. AFL-CIO: Die innerstaatliche Politik sollte nicht zulassen, daß diese Beziehungen dazu genutzt werden, die Beschäftigten ihres angemessenen rechtlichen Schutzes zu berauben.

Fr. 6 (2) e) *Sollte eine solche innerstaatliche Politik mindestens die folgenden Maßnahmen umfassen, um:*

- e) *den Zugang zu geeigneten Streitbeilegungsverfahren und -mechanismen zur Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Beschäftigten sicherzustellen;*

Bejahend

Regierungen: 70. Ägypten, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Deutschland, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidischi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indien, Indonesien, Irak, Island, Italien, Japan, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); MEDEF (Frankreich); CIE (Indien); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); GICAM (Kamerun); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); SAV (Schweiz); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); KCTU, FKTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Mada-

gaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CTP, CGTP, UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO, TCO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierung: 3. Australien, Dänemark, Tunesien.

Arbeitgeberverbände: EK (Finnland); HSH, NHO (Norwegen); USCIB (Vereinigte Staaten).

Sonstige

Regierungen: 1. Algerien.

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Zur Sicherung der Stabilität der Beziehung zwischen Arbeitgeber, Leistungserbringer und Beschäftigtem müssen unbedingt entsprechende Streitbelegungsverfahren für diese dreieckigen Beziehung eingeführt werden, damit der erforderliche gesetzliche Schutz der Rechte jeder dieser Parteien gewährleistet ist.

Barbados. BWU: Arbeitgeber und Beschäftigte können unterschiedliche Vorstellungen von der Auslegung oder dem Sinn des Beschäftigungsstatus haben. Daher muß es ein Mittel zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Bestimmung des Beschäftigungsstatus der Arbeitnehmer geben.

Benin. Dies würde die Aufgabe der Arbeitsaufsichtsbeamten erleichtern. Die Einführung eines derartigen Mechanismus könnte ein abschreckendes Mittel für diejenigen sein, die in hinterlistiger Weise Arbeitsverhältnisse unter einem anderen Begriff verschleiern.

China. In China wird der Status der Arbeitnehmer durch Rechtsmittel bestimmt, um die Zahl der sich daraus ergebenden Meinungsverschiedenheiten anderer Art zu verringern.

Costa Rica. UCCAEP: Es ist von entscheidender Bedeutung, die Urkunden dieser Art zu verstärken.

Côte d'Ivoire. CGECI: Eine leichtere Streitbeilegung ist wünschenswert.

Deutschland. Ja, wenn eine Güteverhandlung vor einem Gericht (Arbeitsgericht) als „Streitbelegungsverfahren und Streitbelegungsmechanismus“ anzuerkennen ist. Eine solche Anerkennung ist aus deutscher Sicht sachgerecht und notwendig. Nach der Rechtsordnung in Deutschland ist es ausschließlich den Gerichten vorbehalten, bei Rechtsstreitigkeiten verbindliche Entscheidungen zu treffen. Die mündliche Verhandlung vor dem Arbeitsgericht beginnt stets mit einer Güteverhandlung zum Zweck der gütlichen Einigung der Parteien. 50 Prozent aller Arbeitsrechtsstreitigkeiten werden in erster Instanz und 36 Prozent in zweiter Instanz durch Abschluß eines Prozeßvergleichs gütlich erledigt.

El Salvador. Die innerstaatliche Gesetzgebung sieht Streitbelegungsmechanismen zur Bestimmung des Beschäftigungsstatus vom Beschäftigten vor.

Eritrea. Die Arbeitsgesetze Eritreas garantieren beispielsweise bei jeder Art von Arbeitsstreitigkeit den Zugang zu geeigneten Streitbeilegungsverfahren. Allerdings geben weder die Arbeitsgesetze noch andere Gesetze ein Leitprinzip zur Bestimmung des Vorliegens von Arbeitsverhältnissen vor. Zur Vermeidung dieses Problems wäre es daher besser, wie Irland (siehe Seite 38 des Berichts V(1)) allgemeine Indikatoren zur Verfügung zu haben.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), BSSF (Bangladesch), CFDT, CGT-FO (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), UGT (Portugal), COSATU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Alle Streitbeilegungsmechanismen müßten finanziell tragbar sein und rasch tätig werden. Der Anfälligkeit zahlreicher Arbeitnehmer ist Aufmerksamkeit zu schenken, und es müßten Maßnahmen vorgesehen werden, die ihnen die Inanspruchnahme ihrer Rechte und ihres Schutzes ohne Gefährdung ihres Arbeitsplatzes ermöglichen.

Guatemala. Wenngleich die Gesetzgebung Guatemalas diesbezügliche Verfahren und Mechanismen vorsieht, wäre es sinnvoll, wenn die Politik deren Funktionsweise im Hinblick auf die Ausarbeitung erforderlicher Reformen analysiert.

Honduras. Da es von entscheidender Bedeutung ist, daß Arbeitnehmer und Arbeitgeber leichten Zugang zu gerechten, schnellen und transparenten Mechanismen sowie zu Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten über den Beschäftigungsstatus haben.

Indien. Wenn kein Zweifel darüber besteht, daß es sich bei der Person um einen Arbeitnehmer handelt, muß der vorhandene Streitbeilegungsmechanismus verstärkt werden. Das indische Gesetz von 1947 über Arbeitsstreitigkeiten sieht allerdings einen Streitbeilegungsmechanismus vor.

Indonesien. Jede Arbeitsstreitigkeit müßte durch eine zweigliedrige beratende Instanz geregelt werden.

Japan. Die einfachen Streitbeilegungsverfahren sind für die Arbeitnehmer von grundsätzlicher Bedeutung. In Japan bietet ein für die Gesetzgebung über Arbeitsnormen zuständiges Verwaltungsorgan den Arbeitnehmern Hilfestellung bei der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten durch präfektorale Arbeitsämter und auch durch Justizbehörden.

NK: Die Durchführungsmaßnahmen müßten unter Berücksichtigung der Lage eines jeden Landes sorgfältig untersucht werden.

JTUC-RENGO: Die Streitbeilegungsverfahren und -mechanismen müssen vom finanziellen Standpunkt aus gesehen den Arbeitnehmern zugänglich sein und schnell tätig werden. Ferner ist es notwendig, die Streitbeilegungsverfahren bekannt zu machen, um den Arbeitnehmern die Inanspruchnahme ihrer Rechte und ihres Schutzes ohne Bedrohung ihres Arbeitsplatzes zu ermöglichen. In Japan wird im April 2006 ein Arbeitsgerichtssystem zur Regelung von Streitigkeiten bezüglich des Beschäftigungsstatus von Beschäftigten geschaffen.

Kanada. CEC: Die Arbeitgeber sprechen sich für geeignete Streitbeilegungsmechanismen aus, die kostengünstig, gerecht und zugänglich sind und von den Parteien nicht mißbräuchlich benutzt werden können.

Katar. Gesetze vorzusehen ist nicht wichtig; wichtig ist, diese Gesetze ausführlich zu beschreiben und den Beschäftigten den kostengünstigen und gleichberechtigten Zugang zu Gerichten zu ermöglichen.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Effiziente Streitbeilegungsverfahren oder -mechanismen (die vor oder nach einem Gerichtsverfahren in Anspruch genommen werden können) sind

erforderlich, um den Beschäftigten eine rasche Streitbeilegung in bezug auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen. Lange und komplexe Verfahren bergen die Gefahr in sich, daß es Beschäftigten nicht möglich ist, rasche Lösungen zu finden.

Kuwait. Die einzelnen und kollektiven Arbeitsstreitigkeiten in der Privatwirtschaft werden von der Arbeitsgesetzgebung geregelt.

Libanon. Soweit diese Mechanismen anfänglich auf das beschränkt sind, was die Arbeitsgerichte in bezug auf den Status der Beschäftigten bieten.

Mauritius. Um die Mitgliedstaaten zur Entwicklung oder Verbesserung ihrer Justizorgane wie Arbeitsgerichte zur Beilegung von Streitigkeiten über Probleme der Nichtbeachtung von Rechten anzuregen.

Niederlande. FNV: Derartige geeignete Mechanismen müssen auch den Gewerkschaften die Möglichkeit bieten, Kollektivklagen und -verfahren in die Wege zu leiten.

Österreich. Soweit hier nicht Alternativen zu einer bestehenden Gerichtsbarkeit angesprochen sind.

Peru. Ein solcher Zugang muß sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber gewährleistet sein.

Philippinen. Der Zugang zu einem Streitbeilegungsverfahren ist meist im Fall dreiseitiger Arbeitsbeziehungen, an denen überwiegend Unterauftragsnehmer und private Arbeitsvermittlungen beteiligt sind, von entscheidender Bedeutung.

Schweden. LO und TCO: Eine mit der Streitbeilegung beauftragte Organisation ist erforderlich.

Schweiz. SAV: In der Schweiz existiert dies in Form von Arbeitsgerichten.

SGB: Alle Streitbeilegungsmechanismen müßten finanziell tragbar sein und rasch tätig werden. Man muß der Verletzlichkeit zahlreicher Arbeitnehmer Beachtung schenken, und es müßten Maßnahmen vorgesehen werden, um ihnen die Inanspruchnahme ihrer Rechte und ihres Schutzes ohne Gefährdung ihres Arbeitsplatzes zu ermöglichen.

Simbabwe. Für ein gutes Arbeitsverhältnis ist es von Bedeutung, daß die Politik eine Bestimmung vorsieht, welche den Zugang zu zweckmäßigen Streitbeilegungsverfahren und zu Mechanismen zur Bestimmung des Beschäftigtenstatus von Beschäftigten garantieren.

Spanien. Diese Verfahren sind Instrumente, die immer erforderlich sind.

CCOO: Es müßten außergerichtliche Lösungen bei Streitfällen zwischen Parteien ins Auge gefaßt werden.

Sri Lanka. EFC: Das Streitbeilegungsverfahren müßte verschlankt werden.

Südafrika. Man müßte einen schnellen Zugang zu effizienten und wirksamen Streitbeilegungsmechanismen zur Klärung von Streitfällen, die sich aus unvorhergesehenen und unerwarteten Unklarheiten ergeben, gewährleisten.

BUSA: Diese Frage sollte auf internationaler Ebene in großen Zügen angegangen werden, und die Details sollten der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis überlassen bleiben.

CONSAWU: Die Streitbeilegungsmechanismen müßten Arbeitnehmern kostenlos zur Verfügung stehen und so rasch wie möglich handeln.

Trinidad und Tobago. ECA: Die Arbeitnehmer müssen Zugang zu geeigneten Streitbeilegungsmechanismen haben; diese Mechanismen zur Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Beschäftigten müssen aber auch wirksam sein.

Tschechische Republik. CMKOS: Einschlägige Bestimmungen ohne ein wirksames Kontroll- und Rechtssystem erzielen nicht die angestrebten Ergebnisse.

Ukraine. FRU: Auf diese Weise könnten Arbeitsstreitigkeiten innerhalb kürzester Frist beigelegt werden.

FPU: Die Garantie der Gleichbehandlung in den Arbeitsbeziehungen.

Ungarn. Es ist eine Grundverpflichtung, eine Regel, den Zugang zu ordnungsgemäßen Verfahren zu ermöglichen. Das Recht auf ein ordnungsgemäßes Verfahren ist ein grundlegendes, in der Republik Ungarn verfassungsmäßiges Recht.

Vereinigte Staaten. AFL-CIO: Die Arbeitnehmer müßten die Möglichkeit eines raschen Zugangs zu Streitbeilegungsmechanismen haben, die für sie finanziell tragbar sind und signifikative Wiedergutmachungen vorschlagen.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Australien. Die australische Regierung ist der Auffassung, daß geeignete Streitbeilegungsmechanismen bereits in Form des Gesetzes über die Reform der Arbeitsbeziehungen vorhanden sind.

Finnland. EK: Diese Frage sollte von den IAO-Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene gelöst werden.

Tunesien. Die zuständigen Gerichte und die Rechtsprechung auf diesem Gebiet reichen zur Beilegung von Streitigkeiten bezüglich der Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Beschäftigten aus.

Vereinigte Staaten. USCIB. Der Gedanke ist zwar zweckmäßig, allerdings sollte der Grundsatz gelten, daß denjenigen, die deren bedürfen, die Mittel zum Zugang zu geeigneten Streitbeilegungsverfahren gegeben werden, anstatt diesen Zugang sicherzustellen. Das Vorhandensein eines gesonderten Streitbeilegungssystems oder eines Arbeitsgerichts zur Bestimmung des Beschäftigungsstatus würde den Status des Arbeitsverhältnisses in den Vereinigten Staaten nur noch mehr verschlechtern.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Algerien. Die Frage ist ungenau.

Fr. 6 (2) f) *Sollte eine solche innerstaatliche Politik mindestens die folgenden Maßnahmen umfassen, um:*

f) für eine wirksame und effiziente Rechtsdurchsetzung zu sorgen?

Bejahend

Regierungen: 68. Ägypten, Argentinien, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dominica, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indien, Indonesien, Irak, Island, Italien, Japan, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen,

Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); MEDEF (Frankreich); CIE (Indien); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); GICAM (Kamerun); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); KCTU, FKTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CTP, CGTP, UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO, TCO (Schweden); SGB (Schweiz); CCOO (Spanien); LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 4. Australien, Barbados, Dänemark, Vereinigtes Königreich.

Arbeitnehmerverbände: EK (Finnland); CACIF (Guatemala); HSH, NHO (Norwegen); SAV (Schweiz); USCIB (Vereinigte Staaten).

Arbeitgeberverbände: ZSSS (Slowenien); CWC (Sri Lanka).

Sonstige

Regierung: 1. Deutschland.

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Durch den Erlaß von Gesetzen und Überwachung ihrer Anwendung. Darüber hinaus müssen die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zur diesbezüglichen Sensibilisierung in den Kreisen ihrer Mitglieder beitragen.

Australien. ACTU: Dies ist für die konkrete Beachtung der Arbeitsrechte von entscheidender Bedeutung. Die Kontrollorgane müssen mit geeigneten Mitteln ausgestattet sein und die Strafverfolgung der Parteien, die gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen, betreiben.

Barbados. BWU: Die Arbeitsaufsicht muß über die Mittel zur effizienten Rechtsdurchsetzung verfügen. Hierzu muß sie mit den erforderlichen Humanressourcen, Finanzmitteln und sonstigen Ressourcen ausgestattet werden.

Benin. Die Wirksamkeit und Effizienz der Rechtsdurchsetzung derartiger Mechanismen hängen von der begrifflichen Klärung des Arbeitsverhältnisses ab, anhand derer das Vorliegen eines derartigen Verhältnisses bestimmt werden kann.

China. Zum einen muß die Arbeitsaufsicht verstärkt und zum anderen die Anwendung der Gesetze über das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gefördert werden. Zweitens müssen eine bessere richterliche Überprüfung und strafrechtliche Verfolgung der Arbeitgeber vorgesehen werden, die durch Nichterfüllung ihrer rechtlichen Verpflichtungen gegen das Gesetz verstoßen haben.

Costa Rica. UCCAEP: Man erläßt ein Gesetz, damit es von den Parteien geachtet wird.

Côte d'Ivoire. CGECI: Dies ist erforderlich, ja sogar unabdingbar.

Dänemark. DA: Sofern dies auch die Rechtsdurchsetzung durch die Gerichte beinhaltet, bei denen Streitfälle anhängig sind.

Eritrea. Da ausgefeilte Gesetze ohne wirksame und effiziente Rechtsdurchsetzungsmechanismen keinen Wert haben.

Finnland. AKAVA, SAK und STTK: Für einen Arbeitnehmer ist es schwer, Klage gegen das ihn beschäftigende Unternehmen zu führen. Aus diesem Grund müßten die Behörden alles unternehmen, um Lücken zu ermitteln und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BSSF (Bangladesch), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), CONSAWU (Südafrika): Darüber hinaus müßte jeder Beschluß auch unparteiisch in die Praxis umgesetzt werden.

Guatemala. Durch Überwachungsmaßnahmen wie Folgemaßnahmen und Kontrolle durch Staat und bürgerliche Gesellschaft und im vorliegenden Fall durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Honduras. Da die Rechteinhaltung ein grundlegendes Prinzip ist, muß seitens der Staaten ein festes politisches Engagement zur Durchsetzung der Gesetze gegeben sein, um die Unsicherheit oder Fälle von Betrug zu verringern, insbesondere in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer seine Rechte nicht wirksam geltend machen kann.

Indien. BMS: Nach "für eine" sollten die Worte „rasche, kostengünstige und sichere“ eingefügt werden.

Indonesien. In Indonesien kann eine Arbeitsstreitigkeit nur durch eine zweigliedrige Beratungsinstanz beigelegt werden. Die Streitigkeit muß dem für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zuständigen Gericht vorgelegt werden.

Japan. In Japan sind insbesondere die Arbeitsaufsichtsämter für die Durchsetzung der Arbeitsgesetze und anderer einschlägiger Gesetze zuständig.

NK: Die Maßnahmen für die Rechtsdurchsetzung müssen jedoch unter Berücksichtigung der besonderen Lage eines jeden Landes sorgfältig geprüft werden.

JTUC-RENGO. In Japan wird von jedem präfektoralen Arbeitsamt ein „Kooperationssystem zur Gewährleistung der guten Funktionsweise der Zeitarbeit“ aufgebaut, und die Mitglieder dieses Systems sowie die Arbeitgeber und die Beschäftigten sind bei diesen Ämtern registriert. Zur Gewährleistung der guten Funktionsweise dieses Systems ist es erforderlich, es zu nutzen und den Mitgliedern dieses Systems mehr Autorität einzuräumen.

Kanada. CEC: Bei der Rechtsdurchsetzung müssen die Bedürfnisse der beiden Parteien des Arbeitsverhältnisses Berücksichtigung finden, u.a. operative und finanzielle Auswirkungen auf die beiden Parteien. Die Rechtsdurchsetzung erfolgt zu häufig zum Nachteil nur einer der beiden Parteien.

CLC: Verzögerte Rechtsprechung ist so oft gleichbedeutend mit einer verweigerten Gerechtigkeit für Arbeitnehmer in unsicherer Lage.

Katar. Eine wirksame und effiziente Rechtsdurchsetzung ist für den Schutz des Arbeitsverhältnisses und die Nachhaltigkeit der Entwicklung und der Produktion ein sehr wichtiger Faktor.

Republik Korea. FKT und KCTU. In Ermangelung eines Rechtsdurchsetzungsmechanismus geben Arbeitgeber, die sich in bezug auf die Wettbewerbsfähigkeit einer erheblichen Belastung ausgesetzt sehen, möglicherweise der Versuchung nach, in mißbräuchlicher Weise auf verschleierte Arbeitsverhältnisse zurückzugreifen. Ein effizienter Rechtsdurchsetzungsmechanismus ist eine Voraussetzung für die Durchführung der Norm.

Libanon. Das ist selbstverständlich. Zu einer späteren Zeit ist es je nach gesetzgeberischen Fortschritten in diesem Bereich möglich, für die Streitbeilegung in diesem Rahmen auf zuständige Verwaltungskommissionen des Arbeitsministeriums oder die Schiedsgerichtsbarkeit zurückzugreifen.

Marokko. Die Anwendung der Gesetze und ihre Kontrolle müssen wirksam sein.

Mauritius. Um die Einhaltung der Arbeitsgesetze zu gewährleisten.

Mexiko. In der Urkunde muß betont werden, daß die wirksame Anwendung der Gesetze seitens der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer erforderlich ist.

Mosambik. Ein Gesetz muß eingehalten werden, und Unkenntnis des Gesetzes wird mit gesetzlich vorgeschriebenen Strafen geahndet.

Nepal. GEFONT: Weil diese im Fall Nepals in der Regel nicht gesichert ist und niemand die Verantwortung für die Einhaltung der Beschlüsse der Behörden oder der Gerichte übernimmt.

Peru. Diese Rechtsdurchsetzung hängt von Vorbedingungen wie klaren Gesetzen, Mitwirkung der Sozialakteure bei deren Ausarbeitung, einer eindeutigen Politik für diesen Bereich, wirksamen Präventions-, Kontroll-, Straf- und Streitbeilegungsmechanismen ab.

Philippinen. Hier dürfte ein Problem für die Heimarbeiter entstehen, da die Arbeitsgesetze aufgrund des verfassungsmäßigen Rechtes auf die Achtung der Privatsphäre nicht für Privatunterkünfte gelten.

Portugal. UGT: Dies ist viel wichtiger als andere Arten von Maßnahmen.

Schweden. LO und TCO: Die Rechtsdurchsetzung ist wichtig.

Simbabwe. Die innerstaatliche Politik sollte die wirksame und effiziente Anwendung anderer Maßnahmen vorsehen, darunter insbesondere die Durchführung gemeinsamer Inspektionen durch zuständige Beamte, Vertreter der Gewerkschaften und des betroffenen Arbeitgebers, um den Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Spanien. Dies liegt auf der Hand.

CCOO: Die Rechtsdurchsetzung ist durch die Arbeitsaufsicht und die Arbeitsgerichte zu gewährleisten.

Sri Lanka. LJEWU. Die wirksame Rechtsdurchsetzung ist in vielen Ländern nicht gesichert. Die zuständigen Stellen müssen daher angemessene Maßnahmen ergreifen.

Südafrika. Dies ist das beste Mittel, um die Befolgung der Urkunde und ihrer Regeln in der Praxis zu fördern.

BUSA: Dies ist der Hauptgrund für den fehlenden Schutz anfälliger Arbeitnehmer. Erforderlich ist eine wirksame und effiziente Rechtsdurchsetzung auf nationaler Ebene.

Trinidad und Tobago. ECA: Die Notwendigkeit einer wirksamen und effizienten Rechtsdurchsetzung kann nicht genug betont werden. Allerdings müssen diesen Mechanismen ausreichende Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Tunesien. Dies würde insbesondere zur Bekämpfung verschleierter Arbeitsverhältnisse beitragen.

Ungarn. Ohne eine wirksame und effiziente Rechtsdurchsetzung wird die Empfehlung in der Praxis nicht angewendet.

Vereinigte Staaten. AFL-CIO: Eine wirksame und effiziente Durchsetzung ist eine entscheidende Komponente eines jeden Systems zum Schutz der Arbeitnehmerrechte.

Vorschläge für weitere Maßnahmen

Argentinien. CGT RA: Verstärkung der Arbeitsaufsichtsdienste; leichtere Registrierung der Arbeitnehmer für kleinere und mittlere Unternehmen.

Belgien. Es sollte ein Unterschied zwischen dem Fall mehrdeutiger Arbeitsverhältnisse, der in erster Linie durch eine gesetzliche Präzisierung der verwendeten Konzepte zu lösen ist, und dem Fall der verschleierte Arbeitsverhältnisse getroffen werden, bei denen der Schwerpunkt auf wirksamen Kontrollmechanismen liegen muß.

Finnland. AKAVA, SAK und STTK: Die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer könnten mit den Behörden zusammenarbeiten, um die Fälle zu ermitteln und zu prüfen, in denen die Arbeitsbedingungen und die Entrichtung der Steuern und der Beiträge zur Sozialen Sicherheit nicht zufriedenstellend sind.

Honduras. Eine angemessene Ausbildung der Arbeitsaufsichtsbeamten und eine Beteiligung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an den Gesetzentwurfsverfahren und -mechanismen.

Irak. Weitere Maßnahmen: Sich für die nationale Beschäftigungslage und die einheimische Industrie interessieren, in Verträgen und internen Diskussionen Chancen für Arbeitgeber vorsehen und von ausländischen Vertragsunternehmen fordern, sich auf den lokalen Arbeitsmarkt zu stützen, insbesondere in armen Ländern.

Republik Korea. FKTU und KCTU: Zur Bekämpfung verschleierter Arbeitsverhältnisse müssen unbedingt detaillierte Gesetze mit Strafnormen eingeführt werden.

Peru. Die Zusammenarbeit zwischen staatlichen Diensten, beispielsweise den Arbeitsaufsichtsdiensten des Arbeitsministeriums und den zuständigen Diensten der Kontrolldienststelle, zum Zweck des Informationsaustausches.

Philippinen. Zur Regelung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Telearbeitern und ihren Arbeitgebern.

Schweiz. Die Umsetzung des schweizerischen Arbeitsrechts fällt in den Zuständigkeitsbereich der Zivilgerichte. Der Untersuchungsmaxime gemäß muß der Richter jedoch von Amts wegen die Fakten ermitteln und die Beweise frei würdigen, unabhängig von den Behauptungen der Parteien. Es handelt sich hier um eine Ausnahme von den allgemeinen Verfahrensregeln, denen nach das Gericht grundsätzlich nur über die Tatsachenbehauptung und die Beweise der Partei befundet, die sich darauf berufen will. Diese Maßnahme erleichtert die Rechtsdurchsetzung erheblich und geht über die einfache Erleichterung der Beweisführungslast hinaus, da der Richter aus eigener Initiative eine Untersuchung der Tatsachen durchführen kann, die er für eine Entscheidung über den Streitgegenstand als relevant erachtet.

Spanien. Insbesondere bei dreiseitigen Arbeitsverhältnissen sind Zuweisung und Teilung der Verantwortlichkeiten von besonderer Bedeutung.

Sri Lanka. LJEWU: Durchführung von Sensibilisierungsprogrammen und nationalen, sub-regionalen und regionalen Symposien. Daran teilnehmen sollten insbesondere die mit der Rechtsdurchsetzung beauftragten Stellen, die Richter, die politischen Entscheidungsträger und die betroffenen Personenkreise.

Trinidad und Tobago. ECA: Eine wirksame und effiziente Rechtsdurchsetzung sollte nicht nur seitens der Regierung erfolgen; vielmehr sollten bei der Konzeption des geeigneten Mechanismus den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer mehr Beachtung geschenkt werden.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Australien. Das Gesetz über die Reform der Arbeitsverhältnisse räumt den ermächtigten Beamten und Inspektoren angemessene Befugnisse ein.

Barbados. Es sind Mechanismen für eine wirksame und effiziente Rechtsdurchsetzung vorzusehen.

Finnland. EK: Sanktionen und die Rechtsdurchsetzung sind Vorrechte des Landes.

Schweiz. SAV: Dies fällt in die Zuständigkeiten der Staaten.

Vereinigtes Königreich. Ist durch „wirksame Mittel zur Gewährleistung der Rechtsdurchsetzung“ zu ersetzen.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Deutschland. Ja, wenn das Bestehen eines effektiven Rechtsschutzes vom Amt als geeignetes Instrumentarium angesehen wird. Nein, soweit damit gemeint ist, daß staatliche Stellen (beispielsweise Arbeitsinspektionen) geschaffen werden müssen, um die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards zu gewährleisten. Eine staatliche Kontrolle ist nicht erforderlich, wenn ein effektiver Rechtsschutz durch die Gerichte besteht, also jeder Beschäftigte seine Rechte selbst durchsetzen kann.

BERATUNG UND DURCHFÜHRUNG

- Fr. 7** *Sollte die Urkunde die Einrichtung eines Mechanismus oder die Bezeichnung eines geeigneten bestehenden Mechanismus vorsehen mit der Aufgabe, Veränderungen im Arbeitsmarkt und in der Arbeitsorganisation zu verfolgen und die Regierung zur Annahme und Durchführung der in Frage 6 erwähnten Maßnahmen zu beraten?*

Bejahend

Regierungen: 58. Ägypten, Algerien, Argentinien, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, Costa Rica, Dominikanische Republik, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Italien, Japan, Kamerun, Katar, Kiribati, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowenien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate.

Arbeitgeberverbände: AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CGECI (Côte d'Ivoire); MEDEF (France); CIE (Indien); NK (Japan); GICAM (Kamerun); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); SN(Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); AKAVA, SAK, STTK (Finnland); CFDT (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CTP, CGTP, UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO, TCO (Schweden); SGB (Schweiz); Slowakei; ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 16. Australien, China, Dänemark, Deutschland, Finnland, Indien, Island, Kanada, Kroatien, Portugal, Schweiz, Serbien und Montenegro, Slowakei, Tunesien, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); CEC (China); DA (Dänemark); EK, SY (Finnland); CACIF (Guatemala); IBEC (Irland); VSI (Island); CEC (Kanada); ALE (Lesotho); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SAV (Schweiz); CEOE (Spanien); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); VTML (Finnland); ASI (Island).

Sonstige

Regierungen: 2. Schweden, Spanien.

Arbeitgeberverbände: UCCAEP (Costa Rica); JEF (Jamaika); ANDI (Kolumbien).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Ebenso unerlässlich für die Annahme und Durchführung solcher Mechanismen ist der Beitrag, den die IAO leisten kann, indem sie die Regierungen diesbezüglich berät.

Algerien. Angesichts der Vielgestaltigkeit der Rechtsvorschriften und der Komplexität der einzelstaatlichen Mechanismen, die zur Verfolgung der Veränderungen im Arbeitsmarkt geschaffen worden sind, sollte diese Bestimmung allerdings nicht zu eng gefaßt sein.

Argentinien. CGT RA: Das hängt von den Kapazitäten des jeweiligen Landes ab. Die Frage läßt sich nicht mit ja oder nein beantworten.

Bangladesch. Die Einrichtung eines neuen Mechanismus läßt sich in einer Bestimmung vorsehen. Wenn der bestehende Mechanismus allerdings schlecht funktioniert, bleibt keine andere Wahl als die Einführung des neuen. Es wäre demzufolge besser, in regelmäßigen Zeitabständen eine Evaluierung in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis vorzunehmen und dann eine entsprechende Entscheidung zu treffen.

Costa Rica. Nachteilig bei dieser Urkunde ist, daß sie in dem Bestreben, eine Vielfalt von Aspekten zu erfassen, Gefahr läuft, mit disparaten Zielen und Zwecken überladen zu werden. Es scheint daher angebracht, eine zweite Urkunde auszuarbeiten.

Côte d'Ivoire. CGECI: Keinen neuen Mechanismus. Es bedarf lediglich einer Neubelebung bereits bestehender Strukturen wie des beratenden Ausschusses für Arbeitsfragen.

Dominikanische Republik. Bezeichnung eines geeigneten bestehenden Mechanismus.

El Salvador. Mit einem erweiterten Aufgabenbereich ließe sich das Arbeitsmarktobservatorium zu diesem Zweck verwenden.

Eritrea. Weil die Regierungen im Fall der Einrichtung eines solchen Mechanismus Veränderungen im Arbeitsmarkt evaluieren und bessere arbeitspolitische Maßnahmen vorschlagen könnten.

Finnland. SAK, STTK, AKAVA: Die Diskussionen sollten fortlaufend und auf dreigliedriger Basis geführt werden.

Frankreich. Die Bezeichnung eines Mechanismus und die gebotene Anpassung der Rechtsvorschriften gehören zusammen.

MEDEF: Allerdings nur dann, wenn eine Überprüfung ergeben sollte, daß die bestehenden Mechanismen nicht ordnungsgemäß funktionieren.

Griechenland. Die Mechanismen, die den Informationsrückfluß über Veränderungen im Arbeitsmarkt sicherstellen und die griechische Regierung zur Annahme und der Durchführung einer arbeitsrechtlichen Vorschrift beraten, sind der Nationale Ausschuß für Arbeit und die Arbeitsaufsicht.

Guatemala. Ein solcher Mechanismus ermöglicht eine Flankierung und Überwachung der Politik und kann Maßnahmen zur Untermauerung derselben vorschlagen.

Honduras. Um die Regierungen bezüglich der Annahme und Durchführung von Maßnahmen, die sie auf dem Wege dieser Urkunde durchzuführen beabsichtigen zu beraten, bedarf es eines geeigneten Mechanismus, der die Veränderungen im Arbeitsmarkt und in der Arbeitsorganisation verfolgt.

Japan. Ein Mechanismus zur Überprüfung der Arbeitsmarktpolitik ist unerlässlich. Die Entscheidung über die Ausrichtung der Politik dürfte allerdings von den jeweiligen innerstaatlichen Gegebenheiten abhängen. Japan verfügt zudem über Räte, die sich aus Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und des öffentlichen Interesses zusammensetzen und die Regierung bei Entscheidungen, die zum Schutz von Beschäftigten vorzusehen und zu treffen sind, beraten.

Katar. Die Beschäftigungsverhältnisse sind sehr kompliziert geworden und wandeln sich ständig; daher ist eine stärkere Mitsprache geboten.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Eine Durchführung der Norm entsprechend den wirtschaftlichen Gegebenheiten setzt voraus, daß sich die innerstaatlichen Rechtsvorschriften und die Institutionen im Einklang mit der internationalen Norm befinden. Gleichzeitig sind bereits vorhandene Institutionen in regelmäßigen Zeitabständen zu überprüfen. Dies sollte infolgedessen durch geeignete Mechanismen erfolgen.

Marokko. Das Arbeitsverhältnis muß sich den Veränderungen im Arbeitsmarkt anpassen.

Mauritius. Die Diskrepanz zwischen der Arbeitsgesetzgebung, den Veränderungen in der Arbeitsorganisation und der Arbeitsstruktur korrigieren und die Sektoren mit Regelungsbedarf bestimmen.

Mosambik. Diesbezüglich Parameter festlegen zu wollen ist problematisch. Dies sollte den Sozialpartnern überlassen werden; sie sollten gemeinsam den günstigsten Zeitpunkt bestimmen, zu dem die Rechtsvorschriften überprüft und den innerstaatlichen sozioökonomischen Veränderungen entsprechend abgeändert werden sollten.

Philippinen. Die Mechanismen sollten, gleichgültig, ob es sich um neue oder bereits bestehende handelt, ihre Funktion unter Beteiligung der zuständigen innerstaatlichen Stelle und der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ausüben.

Portugal. UGT: Die Einrichtung eines solchen Mechanismus ist von grundlegender Bedeutung.

Schweden. LO und TCO: Sofern nicht bereits vorhanden, sollte eine Stelle zur Verfolgung der Veränderungen eingerichtet werden.

Slowakei. KOZSR: Die Sozialpartner haben einen festen Platz im Prozeß der Arbeitsorganisation. Demzufolge sollten sie in der zuständigen Einrichtung vertreten sein, so daß sie einander beraten, sich des Mittels des sozialen Dialogs bedienen und die Wirksamkeit des Ansatzes für die Annahme von Maßnahmen zum Schutz der Erwerbstätigen evaluieren können.

Slowenien. ZSSS: Darüber hinaus sollte die Urkunde einen bestimmten Mechanismus vorsehen, der es ermöglicht, „gegen“ eine Regierung „vorzugehen“, die die erforderlichen Maßnahmen weder angenommen noch durchgeführt hat.

Spanien. CCOO: Dieser Mechanismus wäre insofern äußerst nützlich, als die jeweils unterschiedliche Situation in den Ländern verfolgt und der Informationsaustausch und Konsultationen erleichtert werden könnten.

Sri Lanka. Die Benennung eines geeigneten bestehenden Mechanismus ist zu befürworten.

LJEWU: Ein neuer Mechanismus könnte sich erforderlich machen, allerdings nur dann, wenn den gegenwärtigen Bedürfnissen und den genannten Situationen durch den bestehenden Mechanismus nicht entsprochen werden kann.

Südafrika. Selbstverständlich sind Mechanismen zu schaffen, um die Durchführung der in Frage 6 erwähnten Maßnahmen sicherzustellen. Ein Mechanismus dieser Art sollte aber kein Modell sein, sondern vielmehr eine Richtlinie, die den Regierungen der einzelnen Länder bei der Annahme und Durchführung besagter Maßnahmen behilflich ist.

BUSA: Diese Urkunde kann die Mitgliedstaaten lediglich dazu anregen, Mechanismen zu schaffen, die den sozialen Dialog über diese Frage fördern. Wie diese Mechanismen im einzelnen beschaffen sind, ist vom jeweiligen Mitgliedstaat gemeinsam mit den Sozialpartnern zu bestimmen.

Trinidad und Tobago. Ein System, das die Veränderungen verfolgt, ist in Anbetracht der sich wandelnden Beschaffenheit der Arbeit und des Arbeitsverhältnisses geboten.

ECA: Die Urkunde sollte einen neuen Mechanismus schaffen, der die bestehenden Mechanismen ergänzt und in der Lage ist, sich an die Veränderungen des unternehmerischen Umfelds anzupassen.

Ukraine. FRU: Mit dem Mechanismus zur Verfolgung der Veränderungen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitsorganisation ließe sich die Arbeitsgesetzgebung optimal gestalten.

FPU: Falls die bestehenden Methoden der Arbeitsorganisation mangelhaft sind.

Ungarn. Diese Frage muß bejaht werden, um die Umsetzung dieser Empfehlung in die Praxis zu gewährleisten.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Barbados. BWU: Es wäre angebracht, herkömmliche Mechanismen wie die Arbeitsaufsicht und dreigliedrige Beratungen zu stärken, und für eine wirksame und effiziente Rechtsdurchsetzung wäre gesorgt.

China. Es ist besser, es dem einzelnen Mitgliedstaat zu überlassen zu entscheiden, ob die innerstaatlichen Gegebenheiten die Einrichtung eines neuen Mechanismus erfordern oder nicht.

Deutschland. Die Schaffung eines besonderen Mechanismus ist nicht erforderlich. Die Mitgliedstaaten können selbst die geeigneten Maßnahmen ergreifen. Zudem können auch die Sozialpartner gegenüber der jeweiligen Regierung initiativ werden.

Finnland. Die Beantwortung hängt allerdings davon ab, um welche Art von Mechanismus es sich handelt. Der Rat für Arbeit in Finnland beispielsweise, der Gutachten betreffend die Durchführung des Gesetzes über die Arbeitszeit, des Gesetzes über den Jahresurlaub und des Gesetzes über die Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit erstellt, gilt als ein Organ, das die arbeitsrechtlichen Vorschriften effizient interpretiert.

EK: Es bedarf keines solchen Mechanismus.

Folgende Verbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BCCI, BIA (Bulgarien), CNI (Brasilien), IBEC (Irland), VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern): Nicht unbedingt; die Schaffung eines solchen Mechanismus ist nur dann erforderlich, wenn eine Überprüfung ergibt, daß der bestehende Mechanismus bzw. die bestehenden Mechanismen nicht ordnungsgemäß funktioniert bzw. funktionieren. Vorschreiben zu wollen, Veränderungen zu verfolgen und auf sie zu reagieren, ist vollkommen zwecklos.

Guatemala. CACIF: Das Vorhandensein eines solchen Mechanismus läßt sich höchstens empfehlen, und auch dann nur, was seine technischen Aspekte anbelangt.

Indien. Die Beratung und die Überprüfung sollten nicht durch eine IAO-Urkunde geregelt werden.

Island. Wenn sich ein bestehender Mechanismus als effizient erwiesen hat, ist er beizubehalten und die Beratung und Durchführung in sein Konzept aufzunehmen.

Kanada. Der Mechanismus, der geeignet ist, Überprüfungen dieser Art vorzunehmen, sollte von den Mitgliedstaaten/zuständigen Stellen ihren jeweiligen Umständen entsprechend bestimmt werden; dies könnte etwa durch einen unabhängigen Sachverständigen oder durch eine unabhängige Expertengruppe erfolgen. Der Mechanismus muß allerdings nicht unbedingt eine ständige Einrichtung sein.

CEC: Falls eine Überprüfung ergibt, daß der bestehende Mechanismus bzw. die bestehenden Mechanismen mangelhaft funktioniert bzw. funktionieren, könnten sich andere Maßnahmen erforderlich machen. Es ist zwecklos, den Überprüfungsprozeß und die Reaktionen auf das Überprüfungsergebnis vorschreiben zu wollen. Wenn die Überprüfung in regelmäßigen Zeitabständen erfolgt und die innerstaatlichen Stellen Abhilfemaßnahmen für notwendig erachten, dann werden sie diese in Übereinstimmung mit ihrer innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis durchführen.

Kroatien. Diese Frage wäre zu bejahen, wenn die Überprüfung ergibt, daß der bestehende Mechanismus mangelhaft funktioniert.

Portugal. Wichtig ist die Bekämpfung der Schwarzarbeit, und die Urkunde trägt dazu bei, ein echtes Arbeitsverhältnis von einem unechten zu unterscheiden. Wie ein Land diesen Wunsch verwirklicht, hängt von mehreren Faktoren ab, namentlich von seinem Entwicklungsstand und der mehr oder weniger starken Handlungsfähigkeit der Sozialpartner ab.

CIP: Wir melden Vorbehalte gegenüber der Bestimmung an, die vorsieht, für diesen Zweck einen neuen Mechanismus zu schaffen, und zwar insbesondere in den Fällen, in denen solche Mechanismen bereits bestehen. Der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis sollte Rechnung getragen werden.

Schweiz. Aus Schweizer Sicht ist ein solcher Mechanismus nicht gerechtfertigt. Wir verweisen auf unsere Antwort auf Frage 4; die verschiedenen Ausschüsse des Bundes, die im Bereich Arbeit oder Beschäftigung aktiv sind, sowie regelmäßige Konsultation der in diesen Gremien vertretenen Sozialpartner erübrigen überdies die Schaffung eines neuen Werkzeugs.

SGB: Die in der Schweiz bestehenden Mechanismen sind ausreichend. Sie müssen sich aber entwickeln können und dürfen nicht durch starre Vorschriften gelähmt werden.

Tunesien. Mit der Verfolgung der Veränderungen am Arbeitsmarkt und der Annahme der in Frage 6 erwähnten Maßnahmen könnten bei entsprechender Koordinierung ihrer Tätigkeiten unterschiedliche Organe betraut werden.

Vereinigte Staaten. USCIB: Eine solche Bestimmung läßt sich als Versuch auslegen, ein zentralisiertes System aufzuoktroieren, mit dem die Förderung einer breiter gefaßten Definition des Begriffs Arbeitsverhältnis auf nationaler Ebene bezweckt wird. Das geht über den vereinbarten Rahmen der Empfehlung hinaus, da es eine Einmischung in die nationalen Rechtssysteme und die handelsrechtlichen Vertragsbeziehungen darstellt.

Vereinigtes Königreich. Nicht angebracht.

CBI: Läßt sich noch nicht beantworten; zunächst sollte die Durchführung solcher Überprüfungen abgewartet werden.

Zypern. Die Einrichtung geeigneter Mechanismen mit der Aufgabe, Veränderungen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitsorganisation zu verfolgen, sollte eine Ermessensfrage der einzelnen Mitgliedstaaten sein; sie sollten diese Aufgabe ihrem jeweiligen Arbeitsmarktsystem, den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und ihrer Arbeitsverwaltungsstruktur entsprechend zuweisen können.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Costa Rica. UCCAEP: In dieser Zeit tiefgreifender Veränderungen bedarf es einer Reform der Werkzeuge. Im Grunde wünschen wir uns doch alle solide Unternehmen, die ihren Beschäftigten qualitativ hochwertige Arbeit anbieten.

Frankreich. CGT-FO: Die öffentliche Verwaltung ist am ehesten dazu geeignet, diese Aufgabe auf neutrale unparteiische Weise zu erfüllen. Dies muß Hand in Hand mit der Anhörung der Gewerkschaftsorganisationen gehen.

Jamaika. JEF: Wie bereits bemerkt, die Wirksamkeit einer Maßnahme zu überprüfen lohnt sich, die Einrichtung eines neuen Mechanismus vorzuschreiben indes, dürfte überflüssig sein. Die Regierungen werden die Maßnahmen ergreifen, die sie für angemessen halten, auf unterschiedlicher Ebene und je nach Arbeitsmarktsystem. Sie haben nicht unbedingt die gleichen Interessen in einem solchen Bereich.

Kolumbien. ANDI. Diese Frage ist ausgehend von der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis anzugehen. Die Entscheidung über eine eventuelle Reform des Mechanismus für die Verfolgung von Veränderungen im Arbeitsmarkt sollte von den einzelnen Staaten auf der Grundlage ihrer in regelmäßigen Zeitabständen vorgenommenen Evaluierungen getroffen werden.

Schweden. Die Regierung enthält sich einer Stellungnahme zu den Fragen 7 bis 9. Es läßt sich schwer absehen, was dieser neue Mechanismus implizieren würde.

Spanien. Der soziale Dialog ist an und für sich der effizienteste Mechanismus, um über die unterschiedlichen Situationen zu diskutieren, in denen sich konkrete Maßnahmen erforderlich machen dürften.

Fr. 8 *Sollte ein solcher Mechanismus die Mitwirkung der zuständigen Stellen und der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vorsehen?*

Bejahend

Regierungen: 61. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, Costa Rica, Dominikanische Republik, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Italien, Japan, Kamerun, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Peru, Philippinen, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); MEDEF (France); CACIF

(Guatemala); CIE (Indien); IBEC (Irland); JEF (Jamaika); NK (Japan); GICAM (Kamerun); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); SAV (Schweiz); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn), USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CTP, CGTP, UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 9. Australien, China, Dänemark, Deutschland, Indien, Kanada, Panama, Slowakei, Vereinigtes Königreich.

Arbeitgeberverbände: CEC (China); HSH, NHO (Norwegen).

Arbeitnehmerverbände: ACFTU (China); LO (Dänemark).

Sonstige

Arbeitnehmerverband: LJEWU (Sri Lanka).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Die Mitwirkung der zuständigen Stellen und der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vorzusehen ist realistisch und ist bestehenden Mechanismen förderlich.

Algerien. Unter dem Vorbehalt eines vereinfachten Mechanismus.

Barbados. BWU: Der weiter oben erwähnte Mechanismus (das barbadianische Modell) bietet den einzelnen Interessengruppen und den zuständigen Stellen bereits ein Mittel, das ihnen die Mitwirkung am Entscheidungsprozeß ermöglicht, ein Element des sozialen Dialogs, wie es die Urkunde vorsieht, ist daher angebracht.

Benin. Entscheidende Elemente der Wirksamkeit eines solchen Mechanismus sollten Informationsaustausch und Beratungen auf dreigliedriger Basis sein. Wo diese gegeben sind, dürften sich Maßnahmen leichter durchführen lassen, da ihre Annahme auf einem Konsens beruhen würde.

Côte d'Ivoire. CGECI: Die Mitwirkung aller Partner der Welt der Arbeit ist ein wirksames Mittel zur Durchsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen.

El Salvador. Es wird darauf hingewiesen, daß dem IAO-Übereinkommen Nr. 144 hierbei große Bedeutung zukommt.

Eritrea. Da es die Regierung, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sind, die in erster Linie von einer Änderung der Beschäftigungspolitik betroffen sind, ist die Mitwirkung dieser drei Partner an dem besagten Mechanismus unerlässlich.

Griechenland. Die nationalen Arbeitsbehörden sind dreigliedrig.

Guatemala. In der Tat, und zwar, um das Abschließen von Vereinbarungen repräsentativen Charakters zu ermöglichen.

Honduras. Die Sozialpartner sollten unbedingt an der Formulierung jeglicher vom Staat geplanten Maßnahme beteiligt werden; daher die Notwendigkeit einer dreigliedrigen Mitwirkung an diesem Mechanismus.

Irak. Den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ist im gesetzgeberischen Bereich und bei der Ausarbeitung grundsatzpolitischer Maßnahmen eine größere Rolle einzuräumen.

Japan. Für eine Überprüfung der Beschäftigungspolitik ist es unerlässlich, mit den Arbeitnehmerverbänden in einen Dialog zu treten, wobei die Modalitäten dieses Dialogs von den jeweiligen innerstaatlichen Gegebenheiten abhängen – eine Einschränkung, die zum Ausdruck gebracht werden sollte.

JTUC-RENGO: Bei einer Überprüfung der Beschäftigungspolitik ist es unbedingt erforderlich, daß die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer am Evaluierungsprozeß beteiligt werden

Katar. Ein häufig geführter dreigliedriger sozialer Dialog ist ein wichtiges Element, wenn es darum geht, die Frage des Arbeitsverhältnisses zu regeln und gleichzeitig einschlägige Rechtsvorschriften festzulegen.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Am demokratischsten wäre ein Modell dieser Einrichtung, das das Ergebnis eines Dialogs zwischen den Vertretern der Regierung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften ist.

Kuwait. Die Konsultation der Arbeitgeber ist kraft internationaler Übereinkommen vorgeschrieben.

Libanon. Der Vorteile einer dreigliedrigen Beratung halber.

Litauen. Im Einvernehmen mit den Sozialpartnern getroffene Entscheidungen sind sehr wichtig und sollten eine gewichtige Rolle spielen.

LPSK: Die des dreigliedrigen Rats Litauens beispielsweise.

Marokko. Die Mitwirkung der Sozialpartner ist von grundlegender Bedeutung.

Mauritius. Um die Wirksamkeit des besagten Mechanismus zu gewährleisten und um der Regierung die Möglichkeit zu geben, gebührend über die Standpunkte der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unterrichtet zu sein.

Mexiko. In Mexiko können sich der öffentliche sowie der private und der soziale Sektor beteiligen, und gemeinsam gefaßte Beschlüsse zwischen letzteren sind zulässig.

Nepal. GEFONT: Die Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber brauchen nicht an den Routinetätigkeiten beteiligt werden. Nichtsdestoweniger sollte ihnen die Möglichkeit

gesichert werden, an der Überprüfung der grundsatzpolitischen Maßnahmen durch die mit ihrer Durchsetzung beauftragten Stelle mitzuwirken.

Philippinen. Was das Arbeitsverhältnis betrifft, so ist es besser, wenn sich die zuständigen Stellen und die Partner der betroffenen Sektoren mit den Fragen befassen, die die Beschäftigungs- oder die Arbeitsbedingungen, den Arbeitsschutz und die Beschäftigungssicherheit, sei es innerhalb oder außerhalb des Landes, berühren, befassen.

Portugal. UGT: Ein Mechanismus dieser Art ist heutzutage eine Grundbedingung.

Schweden. LO: Die Parteien müssen vertreten sein.

Schweiz. Vorbehaltlich der Bemerkungen zu Frage 7 und des diesbezüglichen grundsätzlichen Einwands. Die repräsentativen Verbände wirken in der Schweiz aktiv an allen Ausschüssen mit.

Simbabwe. Die zuständigen Stellen sollten neben den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer mitwirken.

Spanien. CCOO: Um wirksam zu sein, ja.

Südafrika. Ein Mechanismus muß, um effizient zu sein und um konsensbasiert zu agieren, für eine breite und echte Mitwirkung der betroffenen Parteien sorgen.

CONSAWU: Die Arbeitnehmer sollten darüber hinaus die sie vertretende Person frei wählen können.

Trinidad und Tobago. ECA: Der vorstehend erwähnte Mechanismus sollte nicht allein die Mitwirkung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, sondern auch die anderer Gruppen der Zivilgesellschaft und die nichtstaatlicher Organisationen fördern.

Tunesien. Da es sich um einen Mechanismus mit dem Zweck der Überprüfung einer fachlichen Frage handelt, ist es notwendig, daß die zuständigen Stellen und die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an der Arbeit dieses Mechanismus mitwirken.

Ukraine. FRU: Das ist eine Voraussetzung für eine ausgewogene Vertretung der sozioökonomischen Interessen der Sozialpartner.

FPU: Streitigkeiten sind durch Sachverständige beizulegen.

Vereinigte Staaten. USCIB: Die Mitwirkung der Behörden sollte auf nationaler oder lokaler Ebene festgelegt werden.

Zypern. Mit der Schaffung eines Mechanismus zur Überprüfung der Arbeitsmarktpolitik sollten ganz bestimmte höchste Stellen der Regierungsmaschinerie beauftragt werden, damit die Arbeitsmarktpraktiken und die Praktiken im Bereich Beschäftigung in Beratung mit den Sozialpartnern überprüft werden können.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Indien. Die IAO sollte ersucht werden, empirische Studien über die Entwicklungstendenzen durchzuführen und deren Ergebnisse zur Überprüfung vorzulegen.

Kanada. Für die Zwecke einer solchen Überprüfung sollten Beratungen auf breiter Basis vorgesehen werden, an denen neben den als „maßgebend“ geltenden Verbänden auch andere Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer beteiligt werden. Die Struktur jeglichen Überprüfungsmechanismus sollte von der zuständigen Stelle festgelegt werden und angemessene

Beratungen mit den zuständigen nichtstaatlichen Organisationen, die von der Überprüfung unmittelbar betroffen sind, vorsehen.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Sri Lanka. LJEWU: Es sollten die Aufgaben und die Zusammensetzung dieses Mechanismus festgelegt werden.

Fr. 9 a) *Sollte die Urkunde vorsehen, daß im Rahmen des in Frage 8 erwähnten Mechanismus Beratungen mit den in Betracht kommenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer:*

a) häufig stattfinden sollten;

Bejahend

Regierungen: 48. Ägypten, Algerien, Belarus, Benin, Brasilien, Bulgarien, Costa Rica, Dominikanische Republik, El Salvador, Fidschi, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Italien, Japan, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Republik Moldau, Niederlande, Niger, Panama, Peru, Philippinen, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CGECI (Côte d'Ivoire); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); GICAM (Kamerun); NCE (Republik Moldau); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF Bangladesch); BWU (Barbados); AKAVA, SAK, STTK (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CTP, CGTP, UGT (Portugal); LO Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 22. Argentinien, Australien, Barbados, Belgien, China, Dänemark, Deutschland, Eritrea, Frankreich, Indien, Kamerun, Kanada, Lettland, Mexiko, Mosambik, Norwegen, Österreich, Schweiz, Slowakei, Tunesien, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); DA (Dänemark); IBEC (Irland); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); CTA (Mosambik);

VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SAV (Schweiz); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ACFTU (China); LO (Dänemark); VTML (Finnland); OTM-CS (Mosambik).

Sonstige

Arbeitnehmerverband: PTUF (Rumänien).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Beratungen zwischen den Vertretern der in Betracht kommenden Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollten fortlaufend abgehalten werden, um Probleme bei der Rechtsdurchsetzung zu identifizieren, angemessene Lösungen zu finden und geeignete Mechanismen vorzuschlagen.

Benin. Die oben erwähnten häufigen Beratungen dürften dafür sorgen, daß fortlaufend aktualisierte Informationen über Veränderungen im Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Côte d'Ivoire. CGECI: Vorausgesetzt, dies wird nicht zwingend vorgeschrieben. Ferner sollte die Möglichkeit der Anrufung durch die Sozialpartner vorgesehen werden.

El Salvador. Dies würde es erlauben, den Mechanismus regelmäßig zu aktualisieren und an die innerstaatlichen Gegebenheiten anzupassen.

Finnland. STTK, AKAVA: Fortlaufende Beratungen wären vorzuziehen, auf jeden Fall aber sollten sie häufig stattfinden.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), ACTU (Australien), CFDT (Frankreich), JTUC-RENGO (Japan), CLC (Kanada), COSATU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Das dürfte dann zutreffen, wenn starke, repräsentative und unabhängige Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bestehen.

Guatemala. Ein Engagement voraussetzendes und zu Vorschlägen führendes Mitwirken gewährleisten.

Honduras. Hiermit würde die Transparenz der innerstaatlichen Politik im Bereich des Arbeitsverhältnisses gewährleistet. Auf diese Weise wäre die Regierung gut über den Standpunkt der zuständigen Stellen und der maßgebenden Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber unterrichtet.

Japan. Da es hier um die Überprüfung beschäftigungspolitischer Maßnahmen geht, ist es unerlässlich, mit den Arbeitnehmerverbänden in einen Dialog zu treten, gemäß den innerstaatlichen Umständen und Erfordernissen. Das Kriterium „häufig“ ist allerdings nicht klar. Das Funktionieren eines solchen Systems muß der innerstaatlichen Situation angepaßt sein.

Katar. Verfolgung der Entwicklungen und Veränderungen im Bereich des Arbeitsverhältnisses.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Es sind Maßnahmen geboten, die gewährleisten, daß die Beratungen häufig stattfinden, um so zu verhindern, daß es infolge des Widerstands einer der Parteien, die möglicherweise wenig an der Verbesserung der Institution interessiert ist, zu einem Abbruch des Dialogs kommt.

Kroatien. Nur soweit erforderlich.

Libanon. Zum Zweck eines umfassenden Erfahrungs- und Informationsaustauschs im Licht der Innovationen, die das Konzept des Arbeitsverhältnisses und die Durchsetzung der einschlägigen Rechtsvorschriften erfahren.

Litauen. LPSK: Mindestens ein Mal alle zwei Jahre.

Marokko. Die Verfolgung der Veränderungen in der Situation des Arbeitsmarktes im gegenseitigen Einvernehmen.

Mauritius. So, daß Veränderungen in den Arbeitsformen und am Arbeitsmarkt festgestellt und die innerstaatliche Politik entsprechend ausgerichtet werden kann.

Philippinen. Die bestehenden dreigliedrigen Mechanismen ermöglichen häufige Beratungen mit den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern.

Schweden. LO: Selbstverständlich sollten sich die Parteien in regelmäßigen Zeitabständen treffen.

Schweiz. SGB: Ja, dort, wo es solide, repräsentative und unabhängige Arbeitnehmerverbände und Verbände der Arbeitgeber gibt, sollten die Beratungen häufig stattfinden.

Südafrika. Es ist wichtig, daß sie eine ständige Plattform erhalten.

BUSA: Ja, mit Vorbehalt. Was ist unter „häufig“ zu verstehen? Überprüfungen in regelmäßigen Zeitabständen sind zwar nötig, um den Veränderungen in der Arbeitsumwelt Rechnung zu tragen, sollten aber nicht die Stabilität und die Konstanz des Arbeitsmarktes beeinträchtigen.

Trinidad und Tobago. Beratungen dieser Art sollten dann stattfinden, wenn Beratungsbedarf besteht.

ECA: Allmonatliches Zusammentreten eines vom Kabinett ernannten Ausschusses unter dem Vorsitz des Arbeitsministers.

Tschechische Republik. CMKOS: Häufige Kontakte dienen dem besseren gegenseitigen Verständnis und erleichtern die Suche nach einer Lösung oder einem Kompromiß.

Ukraine. FRU: Dies würde es ermöglichen, laufend über das Geschehen am Arbeitsmarkt, einschließlich der Veränderungen in der Arbeitsorganisation, informiert zu werden, sowie sonstige sozioökonomische Informationen zu erhalten.

FPU: Um die Sache systematisch anzugehen.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Argentinien. Die Häufigkeit der Beratungen ist von jedem Mitgliedstaat selbst festzulegen.

Barbados. Die Beratungen sollten regelmäßig und immer dann stattfinden, wenn die Situation es erfordert.

Belgien. Beratungen in regelmäßigen Zeitabständen scheinen angemessener als häufige Beratungen.

Eritrea. Es bedarf nicht häufiger Beratungen. Sie sollten vorzugsweise immer dann stattfinden, wenn sie sich zwecks Revision der Arbeitspolitik erforderlich machen.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BEA (Bangladesch), BCCI (Bulgarien), UCCAEP (Costa Rica), DA (Dänemark), MEDEF (Frankreich), CACIF (Guatemala), IBEC (Irland), VSI (Island), JEF (Jamaika), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien), ALE (Lesotho), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CIP (Portugal), SAV (Schweiz), CEOE (Spanien), CBI (Vereinigtes Königreich), CEIF (Zypern): Nur im Bedarfsfall.

Frankreich. Die Mitgliedstaaten könnten bei Beratungsbedarf zu dieser Frage die Sozialpartner zu Beratungen zusammentreten lassen.

Kanada. Die Beratungen sollten auf informeller Basis erfolgen und dann stattfinden, wenn Beratungsbedarf besteht. Versuchen zu wollen, eine Vorstellung von der „Häufigkeit“ einzubringen, würde die vorgeschlagene Urkunde nur unnötig verkomplizieren und mit Details belasten.

Lettland. Um ein formelles Beratungsverfahren zu vermeiden, könnten die Beratungen zwischen den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerverbänden entweder auf Ad-hoc- oder auf permanenter Basis erfolgen.

Mexiko. Der zeitliche Abstand zwischen den Beratungen sollte in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis festgelegt werden.

Mosambik. Im Fall Mosambiks ist es unnötig, häufige Beratungen vorzusehen, da die dreigliedrige Behörde des Landes für den Dialog zwischen den Sozialpartnern eine ständige Einrichtung ist und es ihren Mitgliedern frei steht, die Tagesordnung vorzuschlagen.

Norwegen. Erwägen ließe sich auch eine Bestimmung, derzufolge die Beratungen in angemessenen zeitlichen Abständen abzuhalten sind.

Österreich. Die Entscheidung darüber, wann und in welchen zeitlichen Abständen Beratungen abzuhalten sind, ist den Mitgliedstaaten zu überlassen.

Tunesien. Beratungen im Rahmen des vorstehend erwähnten Mechanismus sollten mindestens ein Mal im Jahr und immer dann, wenn Beratungsbedarf besteht, stattfinden.

Vereinigte Staaten. USCIB: Mit der Festlegung von Rahmenbedingungen für die Beratungen würde die Empfehlung über den vereinbarten Rahmen hinausgehen, der vorsieht, daß den unterschiedlichen Rechts- und Arbeitsbeziehungstraditionen Rechnung zu tragen ist.

Zypern. Es sollte Sache der Sozialpartner und der Regierungen sein zu entscheiden, wie häufig Beratungen abzuhalten sind.

- Fr. 9 b)** *Sollte die Urkunde vorsehen, daß im Rahmen des in Frage 8 erwähnten Mechanismus Beratungen mit den in Betracht kommenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer:*
- b) *die gleichberechtigte Vertretung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sicherstellen sollten;*

Bejahend

Regierungen: 59. Ägypten, Algerien, Argentinien, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, Costa Rica, Dominikanische Republik, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Japan, Kamerun,

Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Panama, Peru, Philippinen, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); GICAM (Kamerun); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); SAV (Schweiz); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU (Indien); BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CTP, CGTP, UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 11. Australien, Barbados, China, Dänemark, Deutschland, Indien, Kanada, Mexiko, Österreich, Slowakei, Vereinigtes Königreich.

Arbeitgeberverbände: CEC (China); HSH, NHO (Norwegen).

Arbeitnehmerverbände: ACFTU (China); LO (Dänemark).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Die Vertreter der Arbeitgeber und die Vertreter der Arbeitnehmer müssen bei den Beratungen gleiche Rechte haben, damit es zu der angestrebten Ausgewogenheit der Arbeitsbeziehungen kommt und wirkungsvolle Entscheidungen gewährleistet sind. Der ägyptische Gesetzgeber hat diesem Grundsatz bei der Schaffung des Beirats für Arbeitsfragen Rechnung getragen.

Benin. Das trägt dazu bei, ein bleibendes Klima des gegenseitigen Vertrauens und der Transparenz zu schaffen.

Côte d'Ivoire. CGECI: Parität ist ein vertrauensbildender Faktor.

Eritrea. Da sich die Beschäftigungspolitik auf die Arbeitnehmer wie auf die Arbeitgeber auswirkt, sollten die beiden Gruppen gleichberechtigt vertreten sein.

Guatemala. Das ist angewandte Dreigliedrigkeit.

Honduras. Weil dies für Transparenz der Beratungen sorgt und für die gleichberechtigte Mitwirkung der Sozialpartner.

Japan. Der Dialog mit den Arbeitnehmerverbänden ist unerlässlich, wenn es darum geht, die Arbeitspolitik zu überprüfen. Die Modalitäten dieses Dialogs dürften allerdings je nach den innerstaatlichen Gegebenheiten und Erfordernissen unterschiedlich sein. Im übrigen läßt sich die Gleichberechtigung der Vertretung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nicht messen.

Katar. Um stabile Arbeitsbeziehungen und folglich die Stabilität der Produktion und der Produktionsqualität, sowie die Nachhaltigkeit des Entwicklungsprozesses zu gewährleisten.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Es erübrigt sich zu erwähnen, daß eine gleichberechtigte Vertretung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sicherzustellen ist.

Libanon. Um eine gleichberechtigte Vertretung der Sozialpartner sicherzustellen.

Litauen. LPSK: Auf dreigliedriger Basis.

Marokko. Die maßgebenden Berufsverbände.

Mauritius. Aus Gründen der Demokratie und um eine ausgewogene Interessenvertretung zu sichern, sollten die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer gleichberechtigt vertreten sein.

Mosambik. Dieses Prinzip liegt der Urkunde zugrunde, auf der sich unser vorstehend erwähnter dreigliedriger Mechanismus begründet.

Philippinen. Der Grundsatz der gleichberechtigten Vertretung ist bei Beratungen stets eingehalten worden.

Schweden. LO: Die Parteien sollten auf gleichem Fuße stehen.

Schweiz. Ja, allerdings mit Verweis auf unsere eingangs gemachte Bemerkung.

Südafrika. Die Fragen 8) und 9) sollten auf die Sicherstellung der gleichberechtigten Vertretung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer abzielen.

BUSA: BUSA unterstützt und verteidigt eine paritätische Vertretung.

Trinidad und Tobago. Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sollten im Ausschuß zahlenmäßig gleich stark vertreten sein.

Tschechische Republik. CMKOS: Anderenfalls könnten rechtsstehende Regierungen dazu tendieren, die Arbeitgeber zu begünstigen.

Tunesien. Die gleichberechtigte Vertretung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ist eine notwendige Voraussetzung, wenn der fragliche Mechanismus effizient sein soll.

Ukraine. FRU: Dies ist eines der Grundprinzipien der Sozialpartnerschaft; es ermöglicht den Interessenausgleich von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen.

FPU: Ja, im Interesse der Objektivität bei der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten.

Vereinigte Staaten. USCIB: Der Ausdruck „gleichberechtigte Vertretung“ sollte definiert werden, damit klar wird, daß dies nicht automatisch Vertretung durch einen Gewerkschaftsverband oder eine Gewerkschaft bedeutet. Die Ziele eines Gewerkschaftsverbands können denen seiner Mitglieder oftmals zuwiderlaufen. Hinzu kommt, daß das Konzept der Arbeitnehmervertretung im Wandel begriffen ist. Neben den Gewerkschaftsverbänden gibt es bestimmte andere

Möglichkeiten, die Arbeitnehmer zu vertreten. So u.a. durch Vereinigungen, durch politische Organisationen, durch Rechtsanwälte, durch staatliche Behörden. Die Tatsache, daß ein Arbeitnehmer oder ein Beschäftigter wählen kann, wer ihn vertritt, sollte berücksichtigt werden.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Barbados. Es ist nicht klar, was als „gleichberechtigt“ angesehen würde. Die Zusammensetzung des beratenden Gremiums sollte Gegenstand eines Konsenses zwischen den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sein.

Indien. Wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Konfrontationsstellung zueinander stehen, dürfte sich die gleichberechtigte Vertretung schwer verwirklichen lassen.

Kanada. Dies wird bereits unter Frage 8 behandelt. Weiterer Regelungsbedarf besteht an dieser Stelle nicht.

Mexiko. Die diesbezügliche Vertretung sollte in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis geregelt werden.

Fr. 9 c) *Sollte die Urkunde vorsehen, daß im Rahmen des in Frage 8 erwähnten Mechanismus Beratungen mit den in Betracht kommenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer:*

c) auf Sachverständigenberichten oder auf technischen Untersuchungen beruhen sollten, die von den Parteien vereinbarte Methoden verwenden?

Bejahend

Regierungen: 55. Ägypten, Algerien, Argentinien, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, Costa Rica, Dominikanische Republik, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Kamerun, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Panama, Peru, Philippinen, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); GICAM (Kamerun); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); MGYOSZ (Ungarn); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen),

USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CTP, CGTP, UGT (Portugal); LO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 16. Australien, Barbados, Belarus, China, Dänemark, Deutschland, Indien, Japan, Kanada, Mexiko, Norwegen, Österreich, Schweiz, Slowakei, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CEC (China); NK (Japan); HSH, NHO (Norwegen); SAV (Schweiz); BUSA (Südafrika).

Arbeitnehmerverbände: ACFTU (China); LO (Dänemark); BMS (Indien); JTUC-RENGO (Japan).

Sonstige

Arbeitgeberverband: FRU (Ukraine).

Arbeitnehmerverbände: BWU (Barbados); PTUF (Rumänien).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Der Beirat für Arbeitsfragen, der sich aus Mitgliedern der zuständigen Stellen, einer Reihe von Sachverständigen und einer jeweils gleichen Zahl von Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammensetzt, begutachtet – neben seinen sonstigen Funktionen – Gesetzesvorlagen, die Arbeitsfragen betreffen.

Bangladesch. BEA: Ein Sachverständigenbericht kann angefordert werden, wenn dies die Zustimmung der beiden Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) hat und sie sich vor allem über die zu verwendende Methode geeinigt haben.

Benin. Um bei der Prüfung von Daten und der Relevanz zu ergreifender Maßnahmen ein Mehr an Sicherheit zu haben.

Côte d'Ivoire. CGECI: Die Arbeit der Sachverständigen trägt zur Entscheidungsfindung bei.

Eritrea. Wenn die Politik auf einem Sachverständigenbericht oder auf technischen Untersuchungen beruht, bringt sie bessere Ergebnisse und ist objektiver.

Finnland. STTK, AKAVA: Die Parteien sollten in der Lage sein, über alle verfügbaren Informationen zu diskutieren und Fragen zu klären und sich über die erforderlichen Untersuchungen und die dabei zu verwendenden Methoden einigen.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), BSSF (Bangladesch), CFDT, CGT-FO (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), COSATU (Südafrika): Untersuchungen sollten möglichst von den Parteien vereinbarte Methoden verwenden. Dies sollte jedoch keine Einschränkung der Rolle des IAA in den Bereichen Forschung, Beratung, fachliche Unterstützung sowie bei der Evaluierung der Durchsetzung der neuen Empfehlung in den einzelnen Mitgliedstaaten bewirken.

Guatemala. So kann sich auf technische und objektive Parameter gestützt werden und man verfügt über eine bessere Ausgangsbasis zur Interpretation der Fakten.

Irak. Berichte und Untersuchungen bei aktiver Mitwirkung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

Katar. Beratungen, die auf Sachverständigenberichten oder technischen Untersuchungen beruhen, sind wissenschaftlich fundiert und wirkungsvoll.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Sachverständigenberichte mögen zwar nützlich sein, in Korea wurde jedoch die Erfahrung gemacht, daß dies insofern problematisch sein kann, als die herangezogenen Experten in der Regel einen eigenartigen Standpunkt vertraten. Demzufolge sollte einer Einigung – oder einem Konsens – zwischen den Vertretern der Arbeitgeber und den Vertretern der Arbeitnehmer der Vorzug gegeben werden.

Libanon. Nicht außer Acht gelassen werden sollte die positive Rolle, die arbeitsgerichtliche Entscheidungen dabei spielen, ein klares Bild von dem Fortschritt zu geben, der im Bereich der Arbeitsbeziehungen erzielt worden ist.

Marokko. Sie sollten ferner auf der innerstaatlichen Praxis beruhen.

Mauritius. Der Standpunkt der beiden Parteien kann von subjektiven Interessen beeinflusst sein. Sachverständigenberichte und technische Untersuchungen sorgen für Objektivität. Wenn sich die beiden Parteien auf die zu verwendenden Methoden geeinigt haben, wird der Bericht für sie um so akzeptabler sein.

Mosambik. Die Sozialpartner fordern nach der in Mosambik üblichen Praxis dann einen Sachverständigenbericht an, wenn es sich um sehr komplizierte Fragen handelt.

Philippinen. Die Sachverständigenberichte oder die technischen Untersuchungen basieren auf Informationen und Berichten der Mitglieder, so daß die betroffenen Sektoren in der Regel unschwer zu einer Einigung über die verwendeten Methoden gelangen können.

Schweden. LO: Die Mitwirkung der Parteien erleichtert es, zu Vereinbarungen und Ergebnissen zu gelangen.

Schweiz. SGB: Die Untersuchungen sollten möglichst unter Verwendung zwischen den Parteien vereinbarter Methoden erfolgen. Die Rolle des IAA im Hinblick auf Forschungstätigkeiten, Beratungsdienste und fachliche Hilfestellung sollte hierdurch allerdings nicht geschmälert werden.

Spanien. Sachverständigenberichte und technische Untersuchungen können wichtige Instrumente sein.

Südafrika. Sachverständigenberichte oder technische Untersuchungen dürften selbstverständlich nötig sein, auch wenn sie sich zu diesem Zeitpunkt nur schwer vorschreiben lassen. Die Methoden sollten allerdings zwischen den Parteien vereinbart werden. Mit anderen Worten, diese Fragen sollten Gegenstand hochrangiger Beratungen sein, ehe eine diesbezügliche Entscheidung getroffen wird.

CONSAWU: Untersuchungen sollten von den Parteien vereinbarte Methoden verwenden.

Trinidad und Tobago. ECA: Es sollten häufig Untersuchungen dieser Art erfolgen, um neue Entwicklungstendenzen im unternehmerischen Bereich und am Arbeitsmarkt zu identifizieren.

Tunesien. Mit Hilfe von Sachverständigenberichten und technischen Untersuchungen, die von den Parteien vereinbarte Methoden verwenden, ließen sich Situationen, in denen das Arbeitsverhältnis nicht eindeutig ist, klären und es könnte folglich eine diesbezüglich objektive Entscheidung getroffen werden.

Ukraine. FPU: Die Schlußfolgerungen der Sachverständigen sind eine Hilfe bei der gründlichen Untersuchung der Methoden und etwaiger Probleme.

Vereinigte Staaten. USCIB: Beim Heranziehen von Experten ist aufgrund der damit verbundenen Kosten Vorsicht geboten. Wenn dies allerdings erforderlich ist, sollte ein solches Gutachten herangezogen werden.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Barbados. Das ist eine mögliche Verfahrensweise. Allerdings sollte sie nicht verbindlich vorgeschrieben sein.

Indien. Die Beratungen sollten auf technischen Untersuchungen beruhen, die die Fakten objektiv überprüfen und von beiden Seiten beleuchten.

BMS: Es sollte heißen: „auf Sachverständigenberichten und technischen Untersuchungen beruhen können, die von den Parteien vereinbarte Methoden verwenden“.

Japan. Ob Sachverständigenberichte und technische Untersuchungen in Anspruch zu nehmen sind oder nicht, ist von Fall zu Fall und nach Maßgabe der innerstaatlichen Gegebenheiten zu entscheiden.

JTUC-RENGO: Um einen Dialog führen zu können, müssen die Regierung, die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerverbände über die in Erhebungen über die tatsächliche Situation gesammelten Informationen verfügen und Kenntnis von den Ergebnissen der Untersuchungen haben, die von den Sachverständigen durchgeführt worden sind. In Japan ist es allerdings so, daß die Sachverständigenbüros, die in den letzten Jahren entstanden sind und in denen keine Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmer mitwirken, sich in der Regel in Beratung allgemeiner Art ergehen, statt sich darauf zu beschränken, aktuelle Probleme zu regeln. Angesichts dieser Lage der Dinge können wir die Idee, wonach Sachverständigenberichten Bedeutung beizumessen ist, nicht unterstützen.

Kanada. Dieser Aspekt wird bereits unter Frage 7 und 8 behandelt. Es ist unnötig, derart ins Detail zu gehen.

Mexiko. Dieser Aspekt sollte in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis festgelegt werden.

Schweiz. SAV: Was diesbezüglich erforderlich ist, ist von Fall zu Fall auf pragmatische Weise zu entscheiden.

Südafrika. BUSA: Sachverständigenberichte sind erforderlich, um den sozialen Dialog zwischen den Parteien zu fördern. Diese Berichte sollten nicht unbedingt ausschlaggebend dafür sein, auf welcher Grundlage die Diskussionen zu führen sind.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Barbados. BWU: Ja und nein. Das Arbeitsministerium oder der Ausschuß nach Übereinkommen Nr. 144 dürften in der Mehrzahl der Fälle in der Lage sein, die Sozialpartner hinlänglich zu beraten. Es sollte Sorge getragen werden, die Verwaltung nicht übermäßig zu belasten.

Fr. 10

Sollte die Urkunde klarstellen, daß das Arbeitsverhältnis eine gesetzliche Beziehung begründet zwischen einer Person, die Arbeit verrichtet, und der Person, für die die Arbeit gegen Entgelt verrichtet wird, und zwar unter bestimmten, durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis festgelegten Voraussetzungen?

Bejahend

Regierungen: 67. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Dominikanische Republik, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Japan, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Panama, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); CGECI (Côte d'Ivoire); SY (Finnland); CIE (Indien); GICAM (Kamerun); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); CITUB (Bulgarien); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CTP, CGTP, UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 4. Belgien, Indien, Kroatien, Serbien und Montenegro.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); CNI (Brasilien); UCCAEP (Costa Rica); DA (Dänemark); EK (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SAV (Schweiz); CEOE (Spanien); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverband: BMS (Indien).

Sonstige

Regierungen: 4. Australien, Indonesien, Österreich, Peru.

Arbeitnehmerverband: CGT-FO (Frankreich).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Der Arbeitsvertrag legt beiden Vertragsparteien Verpflichtungen auf; er schließt bestimmte Mindestbedingungen ein.

Australien. ACTU: Der Verweis auf „unter bestimmten, durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis festgelegten Voraussetzungen“ ist in diesem Zusammenhang nicht klar.

Benin. Mit dieser Klarstellung dürfte jeder wissen, wo seine Verantwortlichkeiten und Pflichten liegen.

Bulgarien. CITUB: Typische Merkmale eines Arbeitsverhältnisses sind ferner das Vorhandensein eines Anstellungsschreibens und die Unterordnung des Arbeitnehmers.

China. Es sollte ausführlich beschrieben werden, wann ein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Côte d'Ivoire. CGECI: Es ist sinnvoll vorzusehen, daß die Rechtsnatur der Beziehung, die eine Vereinbarung zwischen den beiden Parteien begründet, bestimmt werden sollte.

El Salvador. Was unter dem Begriff Arbeitsverhältnis zu verstehen ist wird somit weiter untermauert.

Eritrea. Die Präzisierung der Beziehung in der Urkunde sollte allerdings keine Definition des Begriffs Arbeitsverhältnis enthalten, da dies Sache der innerstaatlichen Gesetzgebung ist. Die Urkunde sollte allgemeine Richtlinien enthalten und die Faktoren und Indikatoren herausstellen, die bei der Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Arbeitsverhältnisses herangezogen werden können.

Finnland. SAK, STTK, AKAVA, SY, VTML: Die Urkunde könnte dies klarstellen, indem sie Beispiele von Faktoren und Indikatoren aufführt, die dabei behilflich sein können festzustellen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Die eigentliche Definition dessen, was ein Arbeitsverhältnis darstellt, sollte allerdings den Mitgliedstaaten anheimgestellt werden und Sache der innerstaatlichen Gesetzgebung sein.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), BSSF (Bangladesch), CFDT (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), SGB (Schweiz), COSATU (Südafrika): Die Urkunde sollte präzisieren, daß Arbeitsverhältnis ein weltweit gebräuchlicher Rechtsbegriff ist, der sich auf die Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer/Beschäftigten und einem Arbeitgeber, zu dessen Nutzen die Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen gegen Entgelt verrichtet wird, bezieht. Welche Voraussetzungen im Einzelnen für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses gegeben sein müssen, ist von Land zu Land verschieden und wird durch die innerstaatliche Praxis und Gesetzgebung festgelegt. Es sollte präzisiert werden, daß die Verweise „im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis“ im Fragebogen dies und nichts anderes bedeuten.

Guatemala. Hierdurch läßt sich das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zweifelsfrei bestimmen.

Honduras. Durch Aufführen potentieller Faktoren und Indikatoren, die bei der Bestimmung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, herangezogen werden können, würde allgemein klargestellt, was ein Arbeitsverhältnis darstellen kann.

Indien. CITU: Die innerstaatliche Gesetzgebung und Politik sollten mit dem Ziel überprüft werden, den Schutz für Beschäftigte und Dienstleister zu erweitern.

Irak. Richtlinien für die Arbeitgeber fehlen allerdings.

Japan. Eine Person, die eine Arbeit gegen Entgelt und unter bestimmten Voraussetzungen verrichtet, sollte durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften geschützt sein.

JTUC-RENGO: Es sollte klar zum Ausdruck gebracht werden, daß „Arbeitsverhältnis“ im Sinne der Frage ein weltweit verbreiteter Begriff ist.

Kanada. Wie durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis festgelegt.

Katar. Wir unterstützen diesen Vorschlag, weil er klar ist.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Das ist erforderlich. Eine der Hauptursachen der Zunahme verdeckter Arbeitsverhältnisse sind unzulängliche und mangelhaft abgefaßte Normen in der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis. Es dem Ermessen der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis anheimzustellen, die Voraussetzungen festzulegen, könnte unerfreuliche Folgen haben.

Kuba. Das Arbeitsverhältnis wird in Kuba durch einen zwischen der Unternehmensleitung und dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag geregelt.

Kuwait. Das ist im Arbeitsgesetzbuch für den privaten Sektor vorgesehen.

Libanon. Die „bestimmten Voraussetzungen“ sind von der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis als eine Unterstellung im weiten Sinne zu definieren.

Marokko. Die innerstaatliche Gesetzgebung hat zu definieren, was ein Arbeitsverhältnis ist.

Mauritius. Im Interesse einer eindeutigen Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“.

Mexiko. Angesichts des enormen Wandels, den die Arbeitsbeziehungen in bestimmten Ländern und Wirtschaftssektoren erfahren haben, und der Vielfältigkeit der Mittel, deren sich bedient wird, um selbständige Erwerbstätige mit Vorkehrungen und unter Voraussetzungen, die sich von Tag zu Tag ändern, zu beschäftigen, müssen die einschlägigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten klar und deutlich abgefaßt sein und eine Definition des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer enthalten.

Mosambik. Diese grundlegenden Aspekte des Rechtsbegriffs „Arbeitsverhältnis“ müssen im Arbeitsvertrag enthalten sein.

Philippinen. Die Klarstellung, daß es sich um eine gesetzliche Beziehung handelt, ist für die Bestimmung des Katalogs der Rechtspflichten sowie der Rechte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unerläßlich.

Portugal. Zwecks Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses scheint dieser Vorschlag angemessen.

UGT: Es ist zu präzisieren, daß „Arbeitsverhältnis“ ein in allen Ländern der Welt verwendeter Rechtsbegriff ist und daß die einzelstaatliche Gesetzgebung im Einzelnen bestimmt, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Schweden. Die Urkunde sollte die Bestimmung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, der innerstaatlichen Gesetzgebung überlassen.

LO: Es ist angebracht klarzustellen, wann es zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses kommt.

Slowakei. Die Urkunde sollte das Arbeitsverhältnis beispielsweise so definieren: das Arbeitsverhältnis ist eine verbindliche Beziehung, bei der sich der Arbeitnehmer durch Vertrag dazu verpflichtet, eine Arbeit bestimmter Art für einen Arbeitgeber gegen Entgelt und unter Befolgung der Weisungen des Arbeitgebers auszuführen, und zwar unter bestimmten, durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis festgelegten Voraussetzungen; oder als die Gesamtheit der Rechtsbeziehungen, die sich auf einem Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer begründen und die durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis festgelegt werden.

Spanien. Zunächst sollten die Elemente definiert werden, die für ein Arbeitsverhältnis charakteristisch sind, indem bestimmt wird, in welcher Beziehung die Parteien in den verschiedenen Formen von Beschäftigungsverhältnissen zueinander stehen.

Sri Lanka. EFC: Es bedarf einer Richtlinienammlung.

Südafrika. Schutz der Beschäftigten, insbesondere der anfälligen Beschäftigten, kann nur dann wirksam gewährt werden, wenn der Begriff Arbeitsverhältnis im rechtlichen Sinne in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung definiert ist und/oder wenn es eine Definition gibt, die in der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis Niederschlag gefunden hat.

CONSAWU: In den geltenden Urkunden sind Kriterien wie Unterstellung, Arbeit für eine andere Person, weisungsgebundene Arbeit aufzulisten.

Trinidad und Tobago. Die Rechtsbeziehung, die durch das Arbeitsverhältnis begründet wird, sollte anerkannt werden.

ECA: Die Urkunde sollte präzisieren, daß das Arbeitsverhältnis eine rechtliche Verbindung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer herstellt, und die mehreren Ländern gemeinsamen Faktoren und Indikatoren, mit Hilfe derer sich feststellen läßt, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, bestimmen.

Tschechische Republik. CMKOS: Wir ziehen es vor, daß dieser Grundsatz in dem Übereinkommen verankert wird.

Tunesien. Es muß präzisiert werden, daß das Arbeitsverhältnis eine Beziehung begründet, die es ermöglicht, zwischen einem Arbeitsverhältnis und sonstigen zivil- und handelsrechtlichen Beziehungen zu unterscheiden.

Ukraine. FPU: Dies ist vom Gesetzgeber zu regeln.

Ungarn. Siehe auch Abschnitt I.1.

Vereinigte Arabische Emirate. Ja, da hierdurch zahlreichen illegalen Praktiken mit arbeitsrechtlichen Folgen für die beiden Parteien eines Arbeitsverhältnisses ein Ende bereitet werden kann.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Belgien. Die Unterordnung muß als ein grundlegendes Element beibehalten werden. Für eine andere Partei (d.h., zum Nutzen einer anderen Partei) zu arbeiten (mit anderen Worten, die wirtschaftliche Abhängigkeit allein) ist an und für sich kein Element, das ausschlaggebend für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist.

Dänemark. DA: Diese Frage hat nichts mit dem Arbeitsverhältnis tun.

Finnland. EK: Es sollte den Mitgliedstaaten überlassen sein, diese Frage auf innerstaatlicher Ebene zu überprüfen.

Folgende Verbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BEA (Bangladesch), CNI (Brasilien), UCCAEP (Costa Rica), CACIF (Guatemala), IBEC (Irland), VSI (Island), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CIP (Portugal), SAV (Schweiz), CEOE (Spanien), USCIB (Vereinigte Staaten), CEIF (Zypern): Die Formulierung „Person, für die die Arbeit verrichtet wird“ läßt die Möglichkeit einer dritten Partei offen. Heutzutage ist es bei den meisten Beschäftigungen nicht der Arbeitgeber, sondern letztendlich eine andere Person, die aus der Arbeit seiner Beschäftigten einen gewissen Nutzen zieht. Dieser Begriff befindet sich somit im Widerspruch zu den Rechtsvorschriften und den bestehenden Konzepten und weicht drastisch von dem Begriff „Arbeitsverhältnis“ ab.

Frankreich. MEDEF: Das stünde im Widerspruch zum gegenwärtigen Konzept des „Arbeitsverhältnisses“.

Indien. Man sollte sie sich entwickeln lassen, ehe man einen Rechtsrahmen aufoktroziert.

Japan. NK: Wenn die Arbeitsgesetzgebung mit der angekündigten Schaffung einer neuen gesetzlichen Beziehung für den Werkvertrag oder für den Zeitarbeitsvertrag einen anderen Schutz vorsieht als ihn das Arbeitsverhältnis gewährt, so steht dieses Vorgehen im Widerspruch zur Vertragsfreiheit und wir sprechen uns entschieden dagegen aus.

Kroatien. Dieses Konzept weicht von dem des „Arbeitsverhältnisses“ ab: Die Formulierung „Person, für die die Arbeit verrichtet wird“ läßt die Möglichkeit einer dritten Person offen.

Lesotho. ALE: Die Terminologie, d.h. der Verweis auf „die „Person, für die die Arbeit gegen Entgelt verrichtet wird“, ist umstritten und unakzeptabel. Wir lehnen sie als verwirrend ab.

Serbien und Montenegro. Das Arbeitsverhältnis sollte sich aus dem Vertragsverhältnis zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber bestimmen, das maßgebend für den Verhaltenskodex und die jeweiligen Rechte und Pflichten der Partner ist.

Vereinigtes Königreich. CBI: Diese Frage ist angesichts der dreiseitigen Arbeitsverhältnisse – über Arbeitsvermittler eingestellte Arbeitnehmer usw. – und der flexiblen Arbeitsverhältnisse problematisch.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Australien. Diese Frage betrifft die Definition des Begriffs „Beschäftigter“ in der vorgeschlagenen Urkunde. Das Herangehen des Gesetzes über die Reform der Arbeitsbeziehungen, das den Begriff „Beschäftigter“ in Übereinstimmung mit dem Gewohnheitsrecht definiert, ist angesichts der langjährigen Erfahrungen mit der Anwendung des Gewohnheitsrechts zur Unterscheidung zwischen Beschäftigten und Zeitarbeitern jeglicher Urkunde, die eine Klarstellung der gesetzlichen Beziehungen zwischen den Parteien anstrebt, vorzuziehen. Es ermöglicht ferner, über Arbeitsfragen global und flexibel zu entscheiden, da es einem breiten Spektrum arbeitsbezogener Indikatoren Rechnung trägt. Die Judikative und die Arbeitsgerichte bedienen sich des Gewohnheitsrechts und sein Heranziehen stellt für die Parteien, die die Rechtsnatur ihres Verhältnisses anzweifeln, einen wirksamen Mechanismus für die Beilegung von Streitigkeiten dar.

Frankreich. CGT-FO: Wird festgestellt, daß kein Entgelt gezahlt wird, so darf dies nicht zur Aufhebung des Arbeitsvertrags führen.

Indonesien. Das Arbeitsverhältnis muß eindeutig festgelegt werden, insbesondere im Arbeitsvertrag, der zumindest zu präzisieren hat, wer der Arbeitgeber ist, wer der Arbeitnehmer ist, und wo sich der Arbeitsplatz befindet.

Peru. Die Urkunde sollte nationale, technische und deskriptive Definitionen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, enthalten. Diese sollten das Arbeitsverhältnis anhand solcher Begriffe bestimmen wie Unterordnung, abhängige Beschäftigung, Abhängigkeit bzw. anhand aller dieser Begriffe, sowie anhand des Vorhandenseins von Faktoren, die maßgebend für die Befugnisse sind, die dem Arbeitgeber aus einem Unterordnungsverhältnis erwachsen.

- Fr. 11 (1)** *Sollte die Urkunde vorsehen, daß das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage von Faktoren (wie Unterstellung, Arbeit für eine andere Person, weisungsgebundene Arbeit) bestimmt werden sollte, die durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis festgelegt worden sind?*

Bejahend

Regierungen: 66. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Dominikanische Republik, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Japan, Kanada, Katar, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: AICB (Bulgarien); CEC (China); CGECI (Côte d'Ivoire); SY (Finnland); CIE (Indien); GICAM (Kamerun); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); SN (Schweden); ZDODS (Slowenien); EFC (Sri Lanka); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CTP, CGTP, UGT (Portugal); LO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 7. Australien, Indien, Irak, Kamerun, Kroatien, Kuwait, Serbien und Montenegro.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); CNI (Brasilien); BCCI, BIA (Bulgarien); UCCAEP (Costa Rica); DA (Dänemark); EK (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SAV (Schweiz); ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); BUSA (Südafrika); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: BMS (Indien); FKTU, KCTU (Republik Korea); PTUF (Rumänien); FPU (Ukraine).

Sonstige

Regierung: 1. Kuba.

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Es sind Mechanismen zu gewährleisten, die das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage einer breiten Skala [von Faktoren] vorsehen und den Nachweis des Vorliegens einer solchen Beziehung mit allen verfügbaren Mitteln garantieren.

Algerien. Die Feststellung, ob ein Unterordnungsverhältnis besteht, dürfte allerdings dann erschwert sein, wenn das Arbeitsverhältnis ein Mehrpersonenverhältnis ist, oder im Fall versteckter oder informeller Arbeit.

Barbados. BWU: Die Frage der Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses würde so am wirksamsten angegangen.

Belgien. Es sei nochmals festgestellt, daß die Unterordnung ein Grundelement bleiben muß. Die übrigen Faktoren sind lediglich mögliche Präzisierungen dieses Grundbegriffs und von untergeordneter Bedeutung.

Benin. Damit wird es leichter fallen zu bestimmen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht.

China. Dies sollte in Form von Rechtsvorschriften bestimmt und durch richterliche Erklärungen und durch arbeitsgerichtliche Entscheidungen verbessert werden.

Côte d'Ivoire. CGECI: Es ist angebracht, die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses auf diese Weise zu erleichtern.

Deutschland. Im Rahmen einer allgemeinen Begriffsbestimmung.

Eritrea. Die Urkunde sollte die Faktoren oder die Indikatoren festlegen, die ein Arbeitsverhältnis begründen und der innerstaatlichen Gesetzgebung als Orientierungshilfe dienen können.

Fidschi. Dies würde es uns ermöglichen, sie in die Leitlinien oder den Kodex aufzunehmen und so die derzeitigen, zu allgemein gehaltenen gesetzlichen Bestimmungen zu verstärken.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), ACTU (Australien), BSSF (Bangladesch), CFDT (Frankreich), CLC (Kanada), COSATU (Süd-

afrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Diese Faktoren sollten insbesondere die wirtschaftliche Abhängigkeit oder die Unterordnung einschließen.

Folgende Arbeitnehmersverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), CONSAWU (Südafrika): Die Urkunden sollten ein Verzeichnis solcher Anhaltspunkte wie Unterstellung, Arbeit für eine andere Person, weisungsgebundene Arbeit usw. vorsehen. Diese Faktoren dürften dabei behilflich sein, zwischen einem Arbeitsverhältnis und einer zivilrechtlichen Beziehung zu unterscheiden. Die zuständigen einzelstaatlichen Behörden sollten ferner aufgefordert werden, Gesetzesvorschriften zu erarbeiten, die mehr ins Detail gehen als die Urkunde.

Guatemala. Die Rechtsbeziehung läßt sich mit Hilfe dieser Anhaltspunkte klären.

Honduras. Es ist wichtig, diese Faktoren in der Urkunde zu erwähnen, um so besser zwischen einem Arbeitsverhältnis und Verträgen ähnlicher Art unterscheiden zu können.

Irak. Weil sämtliche Elemente des Arbeitsvertrags aufzuzählen sind.

Japan. Ein Arbeitsverhältnis sollte sich, gleich, ob die Person, die Arbeit verrichtet, ein sogenannter Arbeitnehmer ist oder nicht, auf mehreren Faktoren gründen, die in der Urkunde gebührend darzulegen sind.

JTUC-RENGO: Die Faktoren sollten die wirtschaftliche Abhängigkeit einschließen.

Kanada. Dies sollte durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis festgelegt werden.

Katar. Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist vorzugsweise auf der Grundlage mehrerer Faktoren zu bestimmen. Das hängt von den Veränderungen und Entwicklungen ab, die das Arbeitsverhältnis erfährt.

Libanon. Um den Unterordnungsbegriff zu erweitern, so daß neuen Formen der Arbeit Rechnung getragen wird.

Marokko. In dem Moment, in dem ein Unterordnungsverhältnis besteht, liegt ein Arbeitsverhältnis vor.

Mauritius. Um den Arbeitnehmerbegriff leichter definieren zu können.

Mosambik. Die Urkunde hat der einzelstaatlichen Arbeitsgesetzgebung und der innerstaatlichen Praxis Rechnung zu tragen.

Österreich. Die Faktoren können allerdings nicht nur durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis, sondern auch durch die Judikatur festgelegt werden. Unter „Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses“ sollte auch die Erleichterung des Nachweises genannt werden (bzw. Aushändigung einer Beschreibung der wesentlichen Pflichten und Rechte).

Philippinen. Mit den im Fragebogen genannten Faktoren stehen erstmals Faktoren zur Verfügung, anhand derer sich das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bestimmen läßt.

Portugal. Indem vorgesehen ist, das Festlegen der Faktoren der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis zu überlassen, wird der Tatsache entsprochen, daß die Situation von einem Land zum anderen unterschiedlich ist, und der Grundsatz der Nachrangigkeit der Geltung beachtet.

UGT: Nach der portugiesischen Gesetzgebung wird das Vorliegen eines Arbeitsvertrags vermutet, wenn bestimmte Faktoren vorhanden sind.

Schweden. LO: Der Arbeitnehmerbegriff würde dadurch geklärt.

Schweiz. SGB: Diese Faktoren sollten insbesondere wirtschaftliche Abhängigkeit oder Unterordnung umfassen.

Simbabwe. Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis zu bestimmen.

Slowakei. Entscheidend für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist der Faktor des Bestehens eines Unterordnungsverhältnisses des Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber.

Spanien. Was die Definition des Begriffs „Arbeitsverhältnis“ betrifft, sei bemerkt: In Spanien ist es Sache des Gesetzgebers, die typischen Merkmale festzulegen. Die innerstaatliche Praxis bedeutet nichts anderes als Beachtung der vorstehend erwähnten, ein Arbeitsverhältnis begründenden Elemente, wobei der Bedeutung anderer Faktoren, die das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bestimmen, Rechnung getragen wird. Das Entgelt ist gleichfalls ein Grundelement des Arbeitsvertrags, ebenso wie Unterordnung, Arbeit für eine andere Person und weisungsgebundene Arbeit.

CCOO: Im Interesse eines größeren Rechtsschutzes. In Spanien sind diese Faktoren die persönlichen und fakultativen Aspekte der Arbeit, das Anderssein (*ajenidad*), die Abhängigkeit und das Entgelt, wie dies vom Obersten Gericht überprüft und dargelegt worden ist. Letztendlich aber sind es die Merkmale Abhängigkeit und Anderssein (*ajenidad*), die bestimmen, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt (und die sich daraus ableitende gesetzliche Beziehung begründen) und diesen klar von Verträgen (und gesetzlichen Beziehungen) anderer Art unterscheiden. Der Faktor Anderssein (*ajenidad*) gewährleistet dem Arbeitnehmer eine vom Betriebsergebnis unabhängige Entlohnung und kann so verstanden werden, daß der Arbeitnehmer kein finanzielles Risiko trägt, nicht am Unternehmensgewinn beteiligt wird, keinen Anspruch auf eine Beamtierung (*titularisation*) hat, usw. Abhängigkeit oder Unterordnung bedeutet, wenn die Arbeit unter der Leitung und der Weisungsbefugnis einer dritten Person erbracht wird.

Sri Lanka. EFC: Das sollte allerdings von den Vertragsbedingungen abhängen.

LJEWU: Es ist schwierig, alle einer Arbeitsbeziehung zugrunde liegenden Faktoren festzulegen. Es wäre daher sinnvoll, die Hauptfaktoren zu nennen, aus denen sich zahlreiche andere Faktoren ableiten lassen.

Südafrika. Die Urkunde sollte zwar nicht unbedingt präskriptiv sein, sollte aber möglichst jede potentielle Gefahr der Mehrdeutigkeit ausräumen bzw. vermindern. Sie sollte klar und präzise abgefaßt sein, so daß sie sich nicht je nach Anwender unterschiedlich auslegen läßt. Die genannten Faktoren können demzufolge zu den Indikatoren gehören, aber nicht einzig und allein diese.

Trinidad und Tobago. ECA: Die Mitgliedstaaten sollten allerdings daran erinnert werden, daß die Faktoren und Indikatoren Orientierungshilfen darstellen und daß für die Bestimmung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, die tatsächliche Situation noch wichtiger ist. Diese Bestimmung muß auf konkreten fallspezifischen Elementen und der im jeweiligen Land geltenden Praxis basieren.

Tschechische Republik. CMKOS: Die ein Arbeitsverhältnis und folglich auch eine abhängige Beschäftigung begründenden Elemente sollten durch das Übereinkommen festgelegt werden.

Tunesien. Faktoren wie die im Fragebogen genannten sind grundlegende Elemente, wenn es darum geht zu bestimmen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht.

Ukraine. FRU: Das ermöglicht es, das Arbeitsverhältnis klar von anderen Arbeitsbeziehungen zu unterscheiden.

Vereinigte Arabische Emirate. Da hierdurch die negativen Aspekte in einem Arbeitsverhältnis ausgeschaltet werden.

Vereinigte Staaten. AFL-CIO: Als Orientierungshilfe für die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis sollte die Urkunde die Faktoren identifizieren, die von grundlegender Bedeutung für die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses sind.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Bangladesch. BEA: Dieser Satz könnte, sofern er in der Urkunde verbleibt, innerstaatlich hinsichtlich der geltenden Rechtsvorschriften und Praktiken Verwirrung stiften. Das Festlegen der Kriterien, wonach ein Arbeitsverhältnis gegeben ist, sollte lieber der innerstaatlichen Rechtsprechung überlassen bleiben.

Brasilien. CNI: Die Begriffe „Abhängigkeit“, „Unterordnung“, „Weisungsgebundenheit“ und die übrigen Faktoren haben sich in den einzelnen Ländern unterschiedlich entwickelt. Die Beachtung dieser Unterschiede ist wichtig.

Bulgarien. BCCI, BIA: Die Kriterien, die herangezogen werden, um das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu bestimmen, sind von der innerstaatlichen Gesetzgebung festzulegen. Atypische Kriterien festlegen zu wollen könnte anderenfalls zu Verwirrung in bezug auf die geltenden Rechtsvorschriften führen.

Costa Rica. UCCAEP: Es ist Sache der einzelstaatlichen Rechtsprechung zu bestimmen, was ein Arbeitsverhältnis darstellt. In der einzelstaatlichen Gesetzgebung und Rechtsprechung darf keine Verwirrung entstehen.

Dänemark. DA: Es ist zwar richtig, daß diese Faktoren als solche in vielen Fällen wichtig sind, doch ist es an der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, sie festzulegen.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: IBEC (Irland), CEC (Kanada), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CEOE (Spanien), USCIB (Vereinigte Staaten), CEIF (Zypern): Das Festlegen der Kriterien, anhand derer das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bestimmt wird, ist der innerstaatlichen Rechtsprechung zu überlassen. Die Begriffe „Abhängigkeit“, „Unterordnung“, „Weisungsgebundenheit“ und sonstige Faktoren sind von der Rechtsprechung der einzelnen Länder unterschiedlich für unterschiedliche Zwecke konzipiert worden. Es ist wichtig, daß diese Unterschiede respektiert werden und nicht versucht wird, einen Rahmen für die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses aufzuoktroyieren. Eine Urkunde dieser Art, die ein Verzeichnis der Kriterien enthält, die heranzuziehen sind, würde ihren Zweck nicht erfüllen, und zwar insbesondere deshalb nicht, weil sie auf innerstaatlicher Ebene bezüglich der geltenden Rechtsvorschriften und des geltenden Fallrechts Verwirrung stiften könnte. Der USCIB (Vereinigte Staaten) fügt diesem hinzu: Hinzu kommt, daß die Bestimmung mit der Forderung, die grundlegenden Faktoren bei der Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses heranzuziehen, in direktem Widerspruch zu dem steht, was in Absatz 25 vereinbart wurde, wonach die Empfehlung das Wesen des Arbeitsverhältnisses nicht universell definieren soll.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: MEDEF (Frankreich), SAV (Schweiz), CBI (Vereinigtes Königreich): Die Kriterien, nach denen das Vorliegen

eines Arbeitsverhältnisses bestimmt wird, sind von der innerstaatlichen Rechtsprechung festzulegen.

Guatemala. CACIF: Das Festlegen der Kriterien, anhand derer das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu bestimmen ist, ist Sache der Gesetzgebung und der Gerichte der einzelnen Länder. Kriterien in einer Urkunde festzulegen könnte auf nationaler Ebene Verwirrung hinsichtlich der innerstaatlichen Gesetzesvorschriften und des innerstaatlichen Fallrechts schaffen.

Island. VSI: Es ist Sache der Judikatur der einzelnen Länder, die Kriterien festzulegen, nach denen bestimmt wird, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Insbesondere die Begriffe Abhängigkeit, Unterstellung und weisungsgebundene Arbeit haben sich aus unterschiedlichen Gründen in der Rechtsprechung der einzelnen Länder unterschiedlich entwickelt. Diese Unterschiede müssen beachtet werden.

Jamaika. JEF: Dieser Hinweis ist unnötig. Allerdings sollte der Tatsache Rechnung getragen werden, daß die Begriffe Unterordnung, Abhängigkeit und weisungsgebundene Arbeit in erster Linie von der innerstaatlichen Gesetzgebung definiert werden und daß nicht jede Judikatur sie zwangsläufig ähnlich definiert.

Japan. NK: Die Urkunde sollte nicht die Faktoren festlegen, nach denen das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu bestimmen ist, auch nicht in Form eines Beispiels. Die Definition des Begriffs Arbeitsverhältnis und die rechtliche Erstreckung des Arbeitsverhältnisses oder die Faktoren, auf deren Grundlage sich bestimmen läßt, ob eine Person abhängig beschäftigt ist oder nicht, sind je nach dem Rechtssystem von Land zu Land verschieden. Sie sind nach Ermessen der einzelnen Länder festzulegen.

Kolumbien. ANDI: Die Definition des Begriffs „Arbeitsverhältnis“ erfolgt durch die innerstaatliche Gesetzgebung. Begriffe wie u.a. Abhängigkeit und Unterordnung haben im kolumbianischen Rechtssystem eine eigene Entwicklung erfahren. Diese Entwicklung muß berücksichtigt werden, um hinsichtlich des internen bereits definierten Rechtssystems keine Verwirrung zu schaffen.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Es ist zwar richtig, daß Länder mit klar abgefaßten Gesetzesvorschriften und eindeutig festgelegten Praktiken kaum Probleme haben mögen, in zahlreichen anderen Ländern indes sieht die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis keine Maßnahmen für den Schutz von Erwerbstätigen in verdeckten Arbeitsverhältnissen vor. Es ist folglich von größter Wichtigkeit, daß die IAO in einem Übereinkommen oder in einer Empfehlung eindeutige Normen setzt. Diese internationale Norm sollte die Mitgliedstaaten dazu anregen, mangelhafte Gesetzesvorschriften und Praktiken zu verbessern.

Kroatien. Es ist Sache der innerstaatlichen Rechtsprechung, die Kriterien festzulegen, anhand derer das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu bestimmen ist. Die je nach Judikatur unterschiedlichen Kriterien sind zu respektieren.

Kuwait. Der Text sollte nicht das Vorliegen einer solchen Beziehung vorsehen. Es ist vorzuziehen, diese Frage gemäß der einzelstaatlichen Rechtsprechung zu regeln, um die Voraussetzungen festzulegen und zu bestimmen, die für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses gegeben sein müssen.

Portugal. CIP: Für diese Frage ist die innerstaatliche Gesetzgebung zuständig, da diese Faktoren von Land zu Land anders gewichtet werden.

Südafrika. BUSA: Die auf internationaler Ebene festgelegten Faktoren decken sich möglicherweise nicht mit den Faktoren, die von den Mitgliedstaaten angewendet werden und sich im Lauf der Jahre in den einzelnen Ländern im Zuge der Rechtsprechung herausgebildet haben. Neue Faktoren einzuführen könnte große Unsicherheit und Instabilität zur Folge haben.

Trinidad und Tobago. Diese Faktoren sind in regelmäßigen Zeitabständen zu überprüfen.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Kuba. Mit dem Abschluß eines Arbeitsvertrags verpflichtet sich der Arbeitnehmer, eine bestimmte Arbeit oder eine bestimmte Aufgabe unter Einhaltung der Arbeitsnormen auszuführen, und der Arbeitgeber verpflichtet sich, ihn entsprechend zu entlohnen und die im Vertrag festgelegten Arbeitsbedingungen und sonstigen Rechte zu gewährleisten.

- Fr. 11 (2)** *Sollte die Urkunde ein Verzeichnis von Indikatoren aufführen, die bei der Festlegung der in Frage 11 (1) erwähnten Faktoren hilfreich sein können (beispielsweise die Person, die die Arbeitsbedingungen festlegt; ob das Entgelt regelmäßig gezahlt wird und einen erheblichen Teil des Einkommens des Beschäftigten darstellt; ob die Werkzeuge, Materialien und Maschinen gestellt werden; ob die Arbeit ausschließlich oder hauptsächlich für eine Person verrichtet wird; das Ausmaß der Integration des Beschäftigten in den Betrieb)?*

Bejahend

Regierungen: 53. Ägypten, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Dominikanische Republik, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Italien, Katar, Kiribati, Kuba, Lettland, Litauen, Marokko, Mauritius, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowenien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate.

Arbeitgeberverbände: AICB (Bulgarien); CEC (China); CGECI (Côte d'Ivoire); SY (Finnland); CIE (Indien); GICAM (Kamerun); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); SN (Schweden); BUSA (Südafrika); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); CITUB (Bulgarien); ACFTU (China); LO (Dänemark); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FK TU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CTP, CGTP, UGT (Portugal); LO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 21. Algerien, Australien, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Indien, Irak, Island, Japan, Kamerun, Kanada, Kroatien, Kuwait, Libanon, Mexiko, Saudi-Arabien, Schweden, Slowakei, Spanien, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); BCCI, BIA (Bulgarien); DA (Dänemark); EK (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SAV (Schweiz); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); ECOT (Thailand); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: CCOO (Spanien); FPU (Ukraine).

Sonstige Antworten

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); UCCAEP (Costa Rica).

Arbeitnehmerverband: CGT-FO (Frankreich).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Diese Indikatoren könnten sogar als Anhaltspunkte beim Nachweis eines Arbeitsverhältnisses dienen.

Barbados. Daß das Entgelt möglicherweise einen erheblichen Teil des Einkommens des Beschäftigten darstellt und die Tatsache, daß die Arbeit hauptsächlich für nur eine Person verrichtet wird, dürften keine geeigneten Indikatoren sein.

Bulgarien. CITUB: Der Erwähnung dieser Indikatoren in der Empfehlung steht nichts entgegen.

China. Die Urkunde sollte die grundlegenden Faktoren, die ein Arbeitsverhältnis begründen, auführen, so etwa das Bestehen eines Unterordnungsverhältnisses, Arbeit unter der Kontrolle des Nutznießers der Leistung, Erhalt eines Entgelt für die verrichtete Arbeit, Werkzeuge werden gestellt, usw.

Côte d'Ivoire. CGECI: Im Bemühen um Harmonisierung im aktuellen Kontext der Globalisierung.

El Salvador. Bei der Ausarbeitung des Verzeichnisses sollte berücksichtigt werden, daß einige Indikatoren von Land zu Land unterschiedlich sind.

Eritrea. Es sollten nicht lediglich die Faktoren aufgelistet werden, anhand derer sich das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bestimmen läßt. Bei der Feststellung sollten auch die Praktiken und die Absicht der Vertragsparteien berücksichtigt werden.

Finnland. Zusätzlich zu einer allfälligen Auflistung von Beispielen sollte die Urkunde vorsehen, daß sich die Entscheidung über die Natur der Rechtsbeziehung auf der Überprüfung aller Aspekte dieser Beziehung gründen sollte.

SAK, STTK, AKAVA, SY, VTML: Das Verzeichnis sollte modifizierbar und sorgfältig abgefaßt sein und Beispiele anführen. Ein Verzeichnis potentieller Indikatoren ist hilfreich.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), BSSF (Bangladesch), CFDT (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Maure-

tanien), CONSAWU (Südafrika), COSATU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Die Definition der Faktoren und Indikatoren ist ein essentieller technischer Teil der neuen Empfehlung.

Guatemala. Zwecks Prüfung auf das Vorhandensein der grundlegenden Elemente eines Arbeitsverhältnisses.

Honduras. Weil sie für den Nachweis des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend sind.

Japan. JTUC-RENGO: In Japan hängt die Einstufung einer Person als Arbeitnehmer von solchen Kriterien ab wie der Tatsache, einer Kontrolle oder einer Aufsicht zu unterliegen. Der Arbeitnehmerbegriff ist somit sehr eng gefaßt. Den Kriterien sind Faktoren wie die wirtschaftliche Abhängigkeit hinzuzufügen. Es sollte ein Verzeichnis von Indikatoren hinzugefügt werden, anhand derer sich die Faktoren bestimmen lassen.

Katar. Keine Einwände, vorausgesetzt, dies wird als Leitlinien für die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses betrachtet.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Einige der vorgeschlagenen Faktoren, wie etwa der Faktor „die Werkzeuge, Materialien und Maschinen werden gestellt“, sind zu überprüfen. Ferner die Faktoren, die mehr oder weniger und einseitig vom ranghöheren Arbeitgeber festgelegt werden können (die formalen Indikatoren wie etwa: werden die Arbeitsrechtsvorschriften eingehalten, wie erfolgt die Zahlung des Entgelt oder des Lohnes, ist das Unternehmen amtlich eingetragen, werden Sozialversicherungsabgaben entrichtet, sind einbehaltene Lohnsteuern abgeführt worden).

Kuba. Ein Arbeitsvertrag sollte die jeweiligen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien und die das Arbeitsverhältnis bestimmenden Indikatoren festlegen, in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Gegebenheiten und nach Maßgabe der einschlägigen innerstaatlichen Gesetzesvorschriften.

Marokko. Die Urkunde sollte Indikatoren vorsehen, die die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses erleichtern.

Mauritius. Um die Einführung des Grundsatzes des Vorrangs der Tatsachen zu erleichtern.

Mosambik. Dies sollte ehe in der innerstaatlichen Praxis vorgesehen werden, da diese Faktoren Bestandteil des Arbeitsvertrags, eines Kollektivvertrags, einer betriebsinternen Regelung und der Betriebsordnung sein können.

Nepal. GEFONT: Es kann mehrere Indikatoren einer Arbeitsbeziehung geben.

Niederlande. Ein Verzeichnis von Indikatoren kann bei richterlichen Entscheidungen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, hilfreich sein.

Peru. Diese Indikatoren sollten als ein Zeichen technischer und wirtschaftlicher Abhängigkeit – allgemein mit dem Unterordnungsverhältnis einhergehende Begriffe – gelten. Das Verzeichnis von Indikatoren muß modifizierbar sein, so daß künftigen Veränderungen in der Arbeitsorganisation Rechnung getragen werden kann.

Philippinen. Indikatoren wie die Arbeitsbedingungen, die Art des Entgelts, ob Werkzeuge, Materialien und Maschinen gestellt werden, und ob die Arbeit für nur eine Person verrichtet

wird. Es ist kein Ausschließlichkeitsverzeichnis ins Auge zu fassen; die Möglichkeit einer großzügigen Interpretation muß gegeben sein.

Portugal. Die Entscheidung darüber, bei welcher Form der Beziehungen ein Arbeitsverhältnis entsteht oder nicht, ist allerdings Sache der Gesetzgebung oder der Praxis des einzelnen Mitgliedstaates. Nach dieser Methode ist in Portugal verfahren worden. Das Gesetz legt eine Reihe von Anhaltspunkten fest, die, sobald ihr Vorhandensein festgestellt worden ist, die Rechtsvermutung des Bestehens eines Arbeitsvertrags gestatten.

Schweden. LO: Nach Maßgabe der innerstaatlichen Vorschriften.

Schweiz. Diesbezüglich könnte sich an der deutschen und der südafrikanischen Lösung orientiert werden. Diese besteht aus einem Katalog von Indikatoren, von denen das Zutreffen eines oder mehrerer von ihnen ausreichen dürfte, um die Vermutung aufzustellen, der zufolge die geprüfte Beziehung ein Arbeitsverhältnis darstellt.

SGB: Die Ausarbeitung von Faktoren und Indikatoren ist ein wesentlicher technischer Teil der neuen Empfehlung.

Slowenien. Zwei der im Fragebogen erwähnten Indikatoren sollten anders formuliert werden: ob die Werkzeuge, Materialien und Maschinen gestellt oder rückvergütet werden; ob die Arbeit ausschließlich für nur eine Person verrichtet wird.

ZSSS: Das Verzeichnis von Indikatoren sollte modifizierbar sein.

Sri Lanka. NWC: Die Kriterien, anhand derer sich bestimmen läßt, ob eine Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung, ein verdecktes Arbeitsverhältnis oder ein dreiseitiges Arbeitsverhältnis vorliegt, sind vom Obersten Gerichtshof bereits festgelegt worden.

Südafrika. Das kann gar nicht genug betont werden. Die Urkunde sollte einen allgemeingültigen Modus oder eine Norm für die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses festlegen.

BUSA: Diese Leitlinien sollten allgemein gehalten und nicht präskriptiv sein. Das Verzeichnis sollte Anregungen geben, an denen sich die Mitgliedstaaten bei der Aufstellung ihres an die jeweilige innerstaatliche Situation angepaßten Verzeichnisses von Indikatoren orientieren können.

Trinidad und Tobago. Es sollten auch andere Beispiele erwähnt werden, so etwa: ob der Beschäftigte den Vertrag kündigen kann; ob der Beschäftigte bei der Durchführung der Arbeit einem persönlichen finanziellen Risiko ausgesetzt ist; ob der Beschäftigte Anspruch auf eine Vergütung für Überstunden hat.

ECA: Das Verzeichnis von Indikatoren sollte allerdings die bestimmten Ländern gemeinsamen Tendenzen widerspiegeln, die auch auf alle übrigen Länder (soweit möglich) zutreffen könnten. Das Verzeichnis sollte lediglich als Orientierungshilfe gedacht sein und den Mitgliedstaaten sollte es frei stehen, sich danach zu richten oder nicht.

Tunesien. Diese Indikatoren werden benötigt, wenn es darum geht festzustellen, ob die Faktoren, die das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bestimmen, gegeben sind.

Ukraine. FRU: Dies ermöglicht es den Mitgliedstaaten, bei der Ausrichtung ihrer Gesetzesvorschriften auf das internationale Recht und die internationalen Normen die Indikatoren zu wählen, die helfen können, die für die Unterscheidung zwischen einem Arbeitsverhältnis und sonstigen Rechtsbeziehungen maßgebenden Faktoren festzulegen.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Algerien. Außer für Heimarbeiter ist diese Bestimmung schwer durchzuführen. In den übrigen Fällen können verschiedene Situationen zusammentreffen und daher die Zusammenstellung aller Faktoren erschweren.

Australien. Die derzeitige Verfahrensweise, die auf dem Gewohnheitsrecht beruht, ist einer Annahme dieser Bestimmung vorzuziehen.

Dänemark. Die dänische Regierung ist der Ansicht, daß diese Fragen nicht unbedingt geeignet sind, das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu bestimmen.

Deutschland. Grundsätzlich ist es zwar sinnvoll, den betroffenen Rechtsanwendern eine Liste von Indikatoren an die Hand zu geben. Aber bei einem allgemeinen Arbeitnehmerbegriff und der Vielgestaltigkeit und Flexibilität der Formen von Arbeitsverhältnissen ist es beinahe unmöglich, allgemeingültige Indikatoren zu benennen, die über allgemeine Definitionen hinausgehen und eine gewisse Verbindlichkeit haben. Wichtiger erscheint deshalb, daß jeder Beschäftigte die Möglichkeit hat, durch eine geeignete Stelle – wie insbesondere die Arbeitsgerichte – seinen Status verbindlich feststellen zu lassen.

Finnland. EK: Eine endlose Liste wie dieses Verzeichnis würde die Verschwommenheit der Rechtslage nur noch unterstreichen.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: CNI (Brasilien) und BCCI (Bulgarien): Der Begriff und die rechtliche Erstreckung des Arbeitsverhältnisses sind jeweils der innerstaatlichen Situation, die innerhalb eines breiten Spektrums variiert, angepaßt und tragen den Veränderungen im Bereich der Rechtsvorschriften, der sozialen Beziehungen und des Arbeitsmarkts Rechnung.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: IBEC, (Irland), CEC (Kanada), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CEOE (Spanien), USCIB (Vereinigte Staaten), CEIF (Zypern): Der Begriff „Arbeitsverhältnis“ und seine rechtliche Erstreckung hängen von einer Vielzahl nationaler Besonderheiten ab. Die Veränderungen, die die Rechtsvorschriften, das Fallrecht, die sozialen Beziehungen und der Arbeitsmarkt innerhalb der einzelnen Länder erfahren haben, waren davon beeinflusst, wie an die Frage des Arbeitsverhältnisses herangegangen worden ist. Aus diesem Grund ist es nicht angemessen, ja möglicherweise riskant, zu versuchen, eine international gültige Definition des Begriffs „Arbeitsverhältnis“ erarbeiten zu wollen. Der CEC Kanadas antwortete: Diese Frage ist bereits ausgiebig erörtert worden, so auch auf der 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (1997-1998) über Vertragsarbeit, anläßlich der Sachverständigentagung (2000) sowie auf der 91. Tagung (2003) der Internationalen Arbeitskonferenz über das Arbeitsverhältnis. Das Konzept allgemeingültiger Indikatoren, in welcher Form auch immer, einführen zu wollen würde nur zu Streitigkeiten und zu Unzufriedenheit bei den Sozialpartnern führen. Wir warnen mit Nachdruck davor, in diese Richtung zu diskutieren. Die Vereinigten Staaten (USCIB) fügten ihrerseits hinzu: Außerdem hat dies einen zu verbindlichen Charakter und befindet sich im Widerspruch zu dem in Absatz 25 vereinbarten Rahmen, demzufolge die Empfehlung das Wesen des Arbeitsverhältnisses nicht definieren sollte. Die Detailfülle, die das Indikatorenkonzept erfordert, ist in den verschiedenen nationalen und lokalen Rechtssystemen praktisch nicht machbar. Dies befindet sich nicht im Einklang mit den arbeitsgesetzlichen Bestimmungen der Vereinigten Staaten.

Frankreich. MEDEF: Es bedarf keiner universellen Definition des Begriffs „Arbeitsverhältnis“.

Indien. Regelmäßige Einnahmen aus einer Quelle, aber ohne solide Grundlage, sind kein Zeichen für einen unwiderlegbaren Arbeitnehmerstatus.

Island. Die isländische Regierung vertritt die Ansicht, daß diese Fragen für die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses nicht rechtserheblich sind.

VSI: Der Begriff und die rechtliche Erstreckung des Arbeitsverhältnisses sind jeweils den sehr unterschiedlichen innerstaatlichen Gegebenheiten angepaßt, darunter der Art und Weise, wie sich die innerstaatliche Gesetzgebung und Rechtsprechung, die sozialen Beziehungen und der Arbeitsmarkt entwickelt haben. Es wäre daher unangemessen und möglicherweise hinderlich, versuchen zu wollen, eine international gültige Definition des Begriffs „Arbeitsverhältnis“ erarbeiten zu wollen, sei es in Form einer klaren Definition oder in Form nahegelegter Kriterien.

Jamaika. JEF: Eine universelle Definition und universelle Indikatoren des Arbeitsverhältnisses kann es nicht geben, und zwar vor allem deshalb nicht, weil die arbeitsgesetzlichen Vorschriften und, insbesondere, das Funktionieren des Arbeitsmarktes von einem Land zum anderen verschieden sind.

Japan. Um den Status eines Beschäftigten zu bestimmen werden in Japan in der Regel mehrere Faktoren in Betracht gezogen, so u.a. Entscheidungs-, Kontroll- und Aufsichtsbefugnis. Eine allgemeingültige Liste von Indikatoren aufzustellen dürfte allerdings bedingt durch die Vielfältigkeit der nationalen Situationen und der Mannigfaltigkeit der Indikatoren, die dies impliziert, schwierig sein.

NK: Ein Verzeichnis von Indikatoren wird von uns entschieden abgelehnt, da es in Konflikt mit dem Begriff des Arbeitsverhältnisses kommen könnte, wie er von den einzelnen Ländern in Abhängigkeit vom innerstaatlichen Rechtssystem und der geltenden innerstaatlichen Praxis eindeutig definiert worden ist. Darüber hinaus besteht kein Grund, diese zur Feststellung eines Arbeitsverhältnisses herangezogenen Indikatoren festzuschreiben.

Kanada. Das ist von der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis zu regeln. Die Aufnahme einer bestimmten Zahl von Indikatoren in die Urkunde könnte darauf schließen lassen, daß es sich um ein vollständiges Verzeichnis handelt. Auch werden bestimmte der Indikatoren möglicherweise nicht universell anerkannt.

Kolumbien. ANDI: Die Aufstellung einer Doktrin hinsichtlich der Elemente, die das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bestimmen, wird zwangsläufig von Faktoren innerstaatlicher Natur und von den nationalen Gegebenheiten diktiert. Daher sind diese Aspekte in der zu verabschiedenden EntschlieÙung nicht zu erwähnen.

Kroatien. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses beinhaltet vielerlei nationale Besonderheiten; es wäre daher unangebracht, die Ausarbeitung einer universellen Definition des Begriffs „Arbeitsverhältnis“ anzustreben.

Kuwait. Der Bedeutungsinhalt und der Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses konkretisieren sich innerhalb einer breiten Skala und gemäß der Gesetzesvorschriften, der Rechtsprechung, den sozialen Beziehungen und der Arbeitsmarktsituation des jeweiligen Landes. Den Begriff „Arbeitsverhältnis“ allgemeingültig zu definieren, ganz gleich, ob direkt oder über eine starre Vorgabe, wäre unangebracht und würde zu Anarchie führen.

Lesotho. ALE: Nochmals, die Urkunde sollte weder eine Definition festschreiben noch Indikatoren aufführen, denn darin liegt die Wurzel des Problems.

Libanon. Diese Indikatoren sollten vorzugsweise in den Rechtsvorschriften des einzelnen Mitgliedstaats aufgeführt werden.

Mexiko. Die Indikatoren oder Kriterien haben mit den innerstaatlichen Gesetzesvorschriften oder der innerstaatlichen Praxis im Einklang zu stehen.

Portugal. CIP: Die Mitgliedstaaten definieren das Arbeitsverhältnis auf der Grundlage ihrer spezifischen Situation und jeglicher Versuch, eine international gültige Definition des Begriffs „Arbeitsverhältnis“ zu erarbeiten, ist unangebracht und hat möglicherweise üble Folgen.

Schweden. Es ist wichtig, daß der Arbeitnehmerbegriff in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder der innerstaatlichen Praxis definiert wird. Indikatoren aufzulisten wäre hiermit unvereinbar.

Schweiz. SAV: Jeglicher Versuch, eine international gültige Definition des Begriffs „Arbeitsverhältnis“ zu erarbeiten, sei es direkt oder über vorgeschlagene Merkmale oder Kriterien, ist unseres Erachtens unangemessen, insbesondere eingedenk dessen, daß es bereits eine Vielzahl von Definitionen gibt. Das wäre eine Diskussion, die zu nichts führt.

Spanien. Im traditionellen Rechtssystem bedarf es, sobald die grundlegenden Elemente, die ein Arbeitsverhältnis begründen, ermittelt worden sind, keiner Definition von Indikatoren, da es eine Vielfalt von Situationen gibt und dies nichts an der Vielzahl möglicher Vermutungen ändern würde. Es ist an den Rechtsinstanzen, unter Berücksichtigung der Tatsachen im einzelnen Fall zu bestimmen, ob nach den rechtlichen Merkmalen ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht. Die Indikatoren werden im Zuge der Rechtsprechung festgelegt; diese richterlichen Entscheide sind realitätsnaher und liefern faktisch Anhaltspunkte.

CCOO: Die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses werden in Spanien von der Judikative definiert, wobei die Merkmale von ihr an die Veränderungen in den Produktions- und Arbeitsbeziehungen anpaßt werden. Zu diesem Zweck wird nach der Methode von Indizien oder Anhaltspunkten verfahren, wobei sich die Richter auf das Vorhandensein von Indikatoren gründen, die beweisen, daß die Arbeit in einem Unterordnungsverhältnis erfolgt. Die Summe bestimmter Indizien erlaubt es, eine Vermutung hinsichtlich der Art der Verbindung aufzustellen, die zwischen den Parteien besteht, und die Stellung des Beschäftigten innerhalb des Betriebs nachzuweisen.

Vereinigtes Königreich. CBI: Auch diese Frage ist Sache der nationalen Gesetzgebung und Rechtsprechung. Eine Empfehlung kann nur Beispiele anführen.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Bangladesch. BEA: Es ist nicht angebracht, den Begriff Arbeitsverhältnis zugunsten einer international gültigen Definition neu zu erarbeiten. Es handelt sich hier um einen feststehenden und weitgehend in die innerstaatliche Gesetzgebung übernommenen Begriff.

Costa Rica. UCCAEP: Die Besonderheiten der einzelnen Länder müssen berücksichtigt werden.

Frankreich. CGT-FO: Es ist darauf zu achten, daß ein eventuelles Verzeichnis von Indikatoren tatsächlich Hinweischarakter hat und nicht kumulativ oder umfassend ist. Es darf nicht der Fall eintreten, daß der Arbeitgeber infolge einer fehlenden ausdrücklichen Überprüfung einer der Faktoren die Möglichkeit hat, sich von den im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder Arbeitsvertrag gegebenen Verpflichtungen zu befreien.

Fr. 11 (3) *Wenn ja, geben Sie bitte die Indikatoren an, die verwendet werden können.*

Ägypten. Entrichten von Versicherungsbeiträgen, ärztliches Attest vor Antritt der Arbeit oder regelmäßige unterschriftlich bestätigte Erneuerung, Gesamteinkommen und festes Einkommen des Beschäftigten, von externen Stellen vorgenommene Lohnabzüge, gewerkschaftliche Organisiertheit des Beschäftigten, Erklärungen von Zeugen.

Argentinien. Die in Frage 11 (2) aufgeführten Beispiele sind angemessen.

CGT RA: Die Arbeitsleistung wird von der Person selbst erbracht; die Person ist einem/keinem Risiko ausgesetzt; es besteht eine wirtschaftliche, technische und arbeitszeitliche Abhängigkeit und/oder Unterordnung.

Barbados. Die Person, die die Beschäftigungsbedingungen bestimmt; das Ausmaß der Einbindung in das Unternehmen; ein Vertrag oder eine Vereinbarung zwischen den Parteien.

BWU: Überwachung und Kontrolle der Ausführung und des Inhalts der Arbeit, die Organisation der Bewertung der Arbeit, Festlegen der Vergütung, die Frage der Disziplin und andere damit im Zusammenhang stehende Fragen.

Benin. Das rechtliche Unterordnungsverhältnis, die Vergütung, die Art der Arbeitsleistung; Besitz von Materialien zur Erbringung der Arbeitsleistung; Ersetzen eines ordentlich Beschäftigten durch einen Praktikanten.

Bulgarien. AICB: Betriebsratsmitglied.

CITUB: Wie erfolgt die Festlegung der jeweiligen Verantwortlichkeiten der beiden Parteien des Arbeitsverhältnisses; die Tatsache, daß der Arbeitsvertrag in Kenntnis der Persönlichkeit des Erwerbstätigen zu schließen ist.

China. Unterordnungsverhältnis, Kontrolle der Arbeit durch den Nutznießer, Erhalt eines Entgelts für die geleistete Arbeit, die für die Ausführung der Arbeit erforderlichen Werkzeuge werden gestellt, usw.

Côte d'Ivoire. CGECI: Ja. Anweisungen in mündlicher und schriftlicher Form, Entgelt, Einhaltung der Arbeitszeiten und der Betriebsordnung.

Dominikanische Republik. Das Entgelt wird regelmäßig gezahlt und stellt einen erheblichen Teil des Einkommens des Beschäftigten dar.

El Salvador. Registrierung bei einem Sozialversicherungssystem.

Eritrea. Ausmaß der Kontrolle und der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers; Arbeitszeiten des Beschäftigten; Ausmaß der wirtschaftlichen Abhängigkeit des Beschäftigten; wer stellt die für die Ausführung der Arbeit erforderlichen Werkzeuge; die Frage, ob der Erwerbstätige für einen oder für mehrere Arbeitgeber arbeitet; ob er einen festen Stunden-, Wochen- oder Monatslohn bezieht; ob er bei der Durchführung der Arbeit einem persönlichen finanziellen Risiko ausgesetzt ist; ob er Spesen zur Deckung von Unterhalts- und/oder Reisekosten erhält.

Fidschi. Die Ausübung einer Kontrolle über die auszuführende Arbeit oder die Zahlung eines regelmäßigen Entgelts.

Finnland. SAK, STTK, AKAVA: Die in Absatz 27 und 28 des Berichts genannten Indikatoren. Die Arbeit ist von dem Beschäftigten persönlich auszuführen.

VTML: Die Person/Organisation, die die Beschäftigungsbedingungen festlegt; Unterordnung; Arbeit nach Anweisungen; die für die Ausführung der Arbeit erforderlichen Werkzeuge, Materialien und Maschinen werden dem Beschäftigten gestellt.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), ACTU (Australien), BSSF (Bangladesch), CFDT (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), CONSAWU (Südafrika), COSATU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Sämtliche unter dieser Frage aufgeführten Indikatoren sind zu verwenden. Daneben sollten auch andere Indikatoren aufgenommen werden, die hilfreich dabei sein können festzustellen, ob die Person beispielsweise wirtschaftlich abhängig ist, ob sie ihren Nutzen aus der Arbeit oder ihr Entgelt durch eine selbständige Erwerbstätigkeit aufbessern kann, oder ob sie einen Dritten wählen oder unter von ihr gewählten Bestimmungen mit der Erbringung der Arbeitsleistung beauftragen kann. CLC (Kanada) und COSATU (Südafrika) fügten hinzu: Ferner sollte festgestellt werden, welche Form der Arbeitsbeziehung (Arbeitsvertrag oder handelsrechtliche Vertragsbeziehung) in einem bestimmten Sektor oder Gewerbe vorherrscht.

Frankreich. Die Einbindung in eine organisierte Arbeitseinheit, Weisungsbefugnis und die Befugnis, Strafmaßnahmen zu verhängen.

CGT-FO: Ein derartiges Verzeichnis sollte offen sein, und es sollte von der Vermutung ausgegangen werden, daß ein Arbeitsverhältnis (oder Arbeitsvertrag) vorliegt.

Gabun. COSYGA: Sämtliche weiter oben genannten Indikatoren sollten verwendet werden.

Guatemala. Rohstoffe oder Waren; Form oder Art der Ausführung; Zeit für die Ausführung; Ort der Ausführung und zu zahlendes Entgelt; wirtschaftlich rechtliche Abhängigkeit der persönlichen Dienstleistung von einer anderen Person; die Verpflichtung, die Arbeit persönlich und unter den Bedingungen ständiger Abhängigkeit und der mittelbaren oder unmittelbaren Weisungsbefugnis einer anderen Person gegen eine Vergütung beliebiger Form oder Art auszuführen.

Honduras. Art der Arbeit, Ort der Ausführung, Höhe und Form der Vergütung, Dauer; Leistungen wie Verpflegung, Unterkunft, Beförderung, Brennmaterial, Abschreibung der Fahrzeuge.

Indien. CIE: Die Beschäftigungsbedingungen, der Lohn und sonstige Entschädigungen.

CITU: Alle zu verwendenden Indikatoren, die in Frage 11 (2) erwähnt sind, sollten herangezogen werden.

Island. Die Person, von der die Beschäftigungsbedingungen festgelegt werden.

Italien. Siehe die Kurzdarstellung.

CGIL: Die in Frage 11 (2) erwähnten Indikatoren. Darüber hinaus die Frage des Vorhandenseins einer Vereinbarung betreffend die Arbeitszeit. Ganz allgemein sollte festgehalten werden, daß ein Betrieb oder ein Unternehmen nicht ohne Beschäftigte funktionieren sollte.

Japan. JTUC-RENGO: Die in Frage 11 (2) genannten Indikatoren. Daneben andere Indikatoren, die nützlich sind, um das Vorhandensein eines wirtschaftlichen Unterordnungsverhältnisses festzustellen, so z.B., ob die Person durch selbständiges Management der Arbeit und des Arbeitsablaufs ihren Nutzen aus der Arbeit oder ihr Entgelt für die geleistete Arbeit steigern kann; ob sie Einstellungen und Entlassungen vornehmen kann; ob sie die Arbeit während eines von ihr frei gewählten Zeitraums ausführen kann.

Katar. Die Abhängigkeit und die Überwachung; die tatsächlichen Umstände/die Theorie des Vorrangs der Tatsachen; Arbeit gegen Entgelt – einer der grundlegenden Anhaltspunkte für ein Arbeitsverhältnis; Erteilung von Weisungen oder Anweisungen und Festlegung der Arbeitsstätte.

Kiribati. Es wird Lohn gezahlt; die Arbeit wird von einer Person für den Nutzen einer anderen Person ausgeführt; eine einzige Person bestimmt über die Beschäftigungsbedingungen und die Arbeitsorganisation.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Die Person lebt von einem anderen Einkommen als dem Entgelt, das sie für die Arbeit erhält, mit der sie zum normalen betriebswirtschaftlichen Geschehen beiträgt; die Person unterliegt hinsichtlich der Natur der Arbeit und der Arbeitsweise der vollständigen indirekten Kontrolle des Arbeitgebers; die Person beauftragt keine dritte Person mit der Ausführung ihrer Arbeit (reine Hilfsdienste sind gegebenenfalls akzeptabel); das Entgelt und die Vertragsbedingungen (Beschäftigungsbedingungen) werden im wesentlichen vom Arbeitgeber festgelegt.

Kuba. Art des Vertrags, Stellenbezeichnung, Natur der Arbeitsaufgaben, Lohn und Zahlungsart, allgemeine Verhaltensregeln und jobspezifische Regeln, Arbeits- und Ruhezeiten, Arbeitsschutzbedingungen, Gründe, die die Aufhebung des Vertrags zur Folge haben, Datum des Inkrafttretens des Vertrags, Unterschrift der beiden Parteien.

Lettland. Die aufgeführten Indikatoren.

Litauen. LPSK: Die Person, die die Beschäftigungsbedingungen festlegt; der Grad der Einbindung des Beschäftigten in das Unternehmen; Ausmaß des Geschäftsrisikos, das von dem Beschäftigten eingegangen wird.

Marokko. Sämtliche in der innerstaatlichen Arbeitsgesetzgebung genannten Indikatoren (Lohn, Arbeits- und Ruhezeiten usw.).

Mauritius. „Überlassung von Arbeitskräften“ und nicht „Stellen von Materialien“; Abhängigkeit (Einkommen, ganz gleich welchen Anteil es darstellt); „Unterordnung“ und „Rechnungspflicht“ statt „unmittelbare Kontrolle“.

Republik Moldau. Wird das Entgelt regelmäßig gezahlt; werden die Geräte, Materialien und Ausrüstungen gestellt; Ausmaß der Einbindung des Beschäftigten in die Unternehmensorganisation.

Mosambik. Kollektivverträge, Betriebsordnung, Anweisungen hinsichtlich der Ausführung.

Nepal. GEFONT: Lohn, Weitervergabe der Arbeit oder Kontrolle.

Niederlande. In den Niederlanden werden nur drei Indikatoren verwendet: Unterordnung, Entgelt und Verpflichtung, die Arbeit persönlich auszuführen.

FNV: Außerdem: ob die Arbeitszeit und die Arbeitsstätte von einer anderen Person als dem Beschäftigten festgelegt wird; ob die Arbeit in der Tat nach verbindlichen Weisungen durchgeführt wird; ob eine andere Person als der Erwerbstätige ein Verzeichnis über die Urlaubstage führt; ob der Erwerbstätige einer anderen Person auf Abruf zur Verfügung zu stehen hat.

Niger. Alter des Beschäftigten, regelmäßige Arbeit oder regelmäßig ausgeführte Aufgaben; Barzahlung und/oder Sachleistungen; Dauer des Verhältnisses; Benutzung der Werkzeuge und Ausrüstungen des Unternehmens.

Norwegen. Die folgende Liste, die allerdings nicht vollständig ist: Die Arbeit wird ausschließlich oder hauptsächlich für nur eine Person verrichtet; die Beziehung besteht mit der betreffenden Person, die die Arbeitsleistung selbst zu erbringen hat und die mit der Ausführung ihrer Aufgabe keine anderen Erwerbstätigen beauftragen kann; die Arbeit wird unter der Leitung und Kontrolle einer anderen Person ausgeführt; die Werkzeuge, Materialien und Maschinen werden gestellt; die Frage, wer trägt die Verantwortung für das Ergebnis der geleisteten Arbeit; Zahlung eines Entgelts.

Österreich. Neben den unter Frage 11 (2) genannten Indikatoren sollten auch die folgenden herangezogen werden können: die Frage der Kontrolle, die Verpflichtung, Anweisungen Folge zu leisten, persönliche Arbeitspflicht, zeitliches Ausmaß der Arbeitsverpflichtung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung, Einbindung in die Betriebsorganisation (persönliche Abhängigkeit).

Panama. Je nach Erwerbstätigkeit.

Peru. a) Mit einer technischen Abhängigkeit im Zusammenhang stehende Indikatoren: bei der Erbringung der Arbeitsleistung ist Anweisungen Folge zu leisten; die Arbeitsleistung wird unter Kontrolle erbracht; physische Anwesenheit im Hauptsitz des Unternehmens oder Ausmaß der Einbindung der Tätigkeit der Person in das Unternehmen; b) mit der wirtschaftlichen Abhängigkeit im Zusammenhang stehende Indikatoren: die Arbeitsleistung wird ausschließlich für eine Person oder ein Unternehmen erbracht; Zeitraum, während dessen die Arbeitsleistung zu erbringen ist; feste Arbeitszeiten; regelmäßige Vergütung; die Person ist keinem handelsrechtlichen Risiko ausgesetzt.

Philippinen. Entgelt, Beschäftigungsbedingungen, Art der Rekrutierung, Art der Zahlung des Entgelts, Natur der Arbeit, Art des Arbeitsvertrags.

Portugal. In Portugal wird vermutet, daß ein Arbeitsverhältnis vorliegt, wenn sämtliche der folgenden Anhaltspunkte feststellbar sind: der Erwerbstätige gehört der Organisationsstruktur des Nutznießers seiner Tätigkeit an und erbringt eine Arbeitsleistung unter dessen Leitung; die Arbeit wird im Unternehmen des Nutznießers oder an einem Ort unter seiner Kontrolle entsprechend einem zuvor festgelegten Zeitplan ausgeführt; der Erwerbstätige wird für die Zeit, während der er die Tätigkeit ausübt, entlohnt oder ist vom Nutznießer seiner Tätigkeit wirtschaftlich abhängig; die Arbeitsmittel werden im wesentlichen durch den Nutznießer bereitgestellt; die Arbeitsleistungen werden während eines ununterbrochenen Zeitraums von mindestens 90 Tagen erbracht.

UGT: Arbeitszeit, für die Ausführung der Arbeit festgelegte Zeit ohne Unterbrechungen, die Arbeit wird unter der Leitung des Arbeitgebers durchgeführt, der Erwerbstätige kann oder kann nicht Dritte mit der Ausführung der Arbeit beauftragen.

Rumänien. Beschäftigungsbedingungen, Bezug eines Monatslohns, Arbeits- und Ruhezeiten, wer sind die Vertragsparteien, Laufzeit des Arbeitsvertrags, Grundlohn und andere ein Arbeitsverhältnis begründende Anhaltspunkte, Bedingungen technischer und organisatorischer Art.

Schweden. LO: Der Arbeitgeber stellt die Werkzeuge, Maschinen, Grundstoffe, leitet und verteilt die Arbeit und legt die Arbeitszeit fest.

Schweiz. Der Erwerbstätige trägt das finanzielle Risiko; Arbeit zum Nutzen einer Person; freie Wahl der Person, zu deren Nutzen die Arbeitsleistung erbracht wird; der Erwerbstätige ist in eine Organisationsstruktur eingebunden, die von einer anderen Person bestimmt wird; das Werkzeug wird gestellt; Bestehen eines Unterordnungsverhältnisses; er kann selbst über seine Arbeitsorganisation bestimmen.

SGB: Sämtliche in der Frage 11 (2) aufgeführten Indikatoren sollten verwendet werden. Sonstige Indikatoren sollten gleichfalls aufgenommen werden, um die Feststellung einer wirtschaftlichen Abhängigkeit zu erleichtern, so z.B., ob die Person ihren Nutzen oder das Entgelt durch selbständiges Management oder persönliche Planung der Arbeit verbessern kann; oder, ob die Person andere Personen auswählen und mit der Ausführung der Arbeit zu ihren Bedingungen beauftragen kann.

Simbabwe. Arbeitszeit; Schutzkleidung wird gestellt; Anstieg der Zahl der durchgeführten Inspektionen.

Slowenien. Der Erwerbstätige kann die Arbeit nicht weitervergeben; er ist bei der Durchführung der Arbeit keinem persönlichen finanziellen Risiko ausgesetzt; er hat keine Verantwortung für Investitionen; er arbeitet für nur eine Person oder für nur ein Unternehmen.

ZDS: Freiwillige Beteiligung des Beschäftigten am vom Arbeitgeber organisierten Arbeitsprozeß; er führt die Arbeit persönlich und entsprechend den Anweisungen und unter der Kontrolle des Arbeitgebers aus.

ZSSS: Freiwillig erbrachte Arbeit, festes Entgelt, persönlich erbrachte Arbeitsleistung; kontinuierliche Arbeit; die Arbeit wird unter der Kontrolle und entsprechend den Anweisungen einer anderen Person ausgeführt.

Sri Lanka. LJEWU: Einen bestimmten Indikator gibt es nicht. Herangezogen werden im allgemeinen u.a.: Die Bereitstellung einer Arbeitsstätte, die Werkzeuge und Ausrüstungen werden gestellt, Entgelt, Steuern, Prämien, Leistungsansprüche usw.

NWC: Kontrolle, Einbindung, Haupt- und Nebentätigkeiten.

Südafrika. Die im Gesetz über die Arbeitsbeziehungen Nr. 66 in der geänderten Fassung von 2002 erwähnten Indikatoren sind: die Person unterliegt hinsichtlich ihrer Arbeitsweise der Kontrolle oder der Weisungsbefugnis einer anderen Person; die Person unterliegt hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten der Kontrolle oder der Weisungsbefugnis einer anderen Person; die Person ist, sofern sie für eine Organisation arbeitet, in diese eingebunden; die Person hat für die betreffende andere Person in den letzten drei Monaten im Durchschnitt mindestens 40 Stunden monatlich gearbeitet; die Person ist wirtschaftlich von der anderen Person abhängig, für die sie Arbeits- oder Dienstleistungen erbringt; die Person erhält von der anderen Person für die Ausübung ihrer Tätigkeit erforderliche Werkzeuge oder sonstige Arbeitsausrüstung; die Person erbringt für nur eine Person Arbeits- oder Dienstleistungen.

BUSA: Nach Artikel 83A des Gesetzes Nr. 75 von 1997, der die Mindestnormen für die Beschäftigungsbedingungen festlegt, gilt die widerlegbare Vermutung eines Arbeitsverhältnisses, wenn einer oder mehrere der von der Regierung in ihrer Antwort genannten Anhaltspunkte zutrifft bzw. zutreffen. Diese Vermutung gilt nicht für Personen über einem bestimmten Einkommensniveau. Der Artikel präzisiert, Personen, deren Einkommen den festgelegten Schwellensatz nicht überschreitet, können zur Klärung ihres Status um ein Rechtsgutachten ersuchen. Die Gesetzesvorschriften werden in naher Zukunft durch einen Verhaltenskodex mit dem Titel „Wer ist Arbeitnehmer?“ ergänzt werden.

Surinam. Wie erfolgt die Festlegung der Arbeitsbedingungen; wer legt die Beschäftigungsbedingungen fest; wer trägt die Verantwortung für berufsbedingte Schädigungen.

Arabische Republik Syrien. Die Person arbeitet in der Regel für nur einen Vertragspartner; führt die gleiche Arbeit aus wie normale Beschäftigte; ist in den Betrieb eingebunden.

Thailand. Weisungsbefugnis.

NCTL: Weisungsbefugnis.

Togo: CSTT: Wer legt die Beschäftigungsbedingungen fest; Entgelt; Ausmaß der Einbindung des Beschäftigten in die Organisation.

Trinidad und Tobago. Zusätzliche Indikatoren: Die Person kann das Vertragsverhältnis beenden, der Erwerbstätige trägt das finanzielle Risiko, Vergütung von Überstunden.

ECA: Ausmaß der Kontrolle; Höhe des Entgelts und Zahlungsweise; die Person, die das Kapital eingebracht hat und das Verlustrisiko trägt; die Person, die die Werkzeuge und Materialien stellt; der Erwerbstätige arbeitet für nur einen Arbeitgeber oder der Erwerbstätige kann auch für andere Arbeitgeber Arbeitsleistungen erbringen; wie sehen die beiden Parteien ihr Verhältnis; Vorhandensein oder Fehlen einer „herkömmlichen“ Arbeitsmarktstruktur in dem betreffenden Gewerbe; Art der Vorkehrungen für die Entrichtung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben; Kündigungsmodalitäten.

NATUC: Die Arbeit wird von einem Arbeitgeber ausgeführt, dem der Erwerbstätige untergeordnet ist.

Tschechische Republik. CMKOS: Art der Arbeit; Dauer der Beziehung; Arbeitszeit, Arbeitsstätte, Entgelt, sowie sonstige ein Arbeitsverhältnis begründende Anhaltspunkte.

Tunesien. Die Arbeit wird ausschließlich für eine Person verrichtet, das Entgelt wird regelmäßig gezahlt und stellt einen erheblichen Teil des Einkommens des Beschäftigten dar; wer legt die Beschäftigungsbedingungen fest.

Ukraine. FRU: Das Ausmaß der Einbindung des Beschäftigten in den Betrieb; wer legt die Beschäftigungsbedingungen fest.

Ungarn. Ausmaß der Kontrolle, Unterordnungsverhältnis zwischen den Parteien, mit der Arbeitsstelle verbundene Rechte und Pflichten, regelmäßige Beschäftigung ohne zeitliche Unterbrechungen.

MTOSZ: Zahlung eines Lohnes an den Beschäftigten und Ausführung der Arbeit durch den Beschäftigten persönlich.

Vereinigte Arabische Emirate. Das Vorliegen eines Arbeitsvertrags, der die Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers und des Beschäftigten im Rahmen der geltenden Gesetzesvorschriften eindeutig festlegt.

Vereinigte Staaten. AFL-CIO: Es können vor allem, aber nicht ausschließlich, folgende Indikatoren verwendet werden: (1) das Recht des Arbeitgebers auf Kontrolle über Produktionsweise und -mittel; (2) die erforderlichen beruflichen Kompetenzen; (3) Quelle der Arbeitsverfahren und der für die Ausführung der Arbeit erforderlichen Werkzeuge; (4) die Arbeitsstätte; (5) die Dauer der Beziehung zwischen den Parteien; (6) die Frage, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, den Beschäftigten mit anderen Arbeiten zu beauftragen; (7) inwieweit kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit und die Arbeitsbedingungen nach seinem Ermessen festlegen; (8) die Art der Vergütung; (9) die Rolle des Arbeitgebers hinsichtlich der Einstellung und der Entlohnung von Assistenten; (10) ob die Arbeitsleistung in den Rahmen der normalen Tätigkeiten des Arbeitgebers fällt; (11) ob der Arbeitgeber zur aktiven Bevölkerung gehört; (12) ob der Beschäftigte Leistungsansprüche hat; und (13) der steuerrechtliche Status des Beschäftigten. Keiner von diesen Faktoren ist allein ausschlaggebend.

- Fr. 12** *Sollte die Urkunde vorsehen, daß, wenn einer oder mehrere der Indikatoren, wie sie durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmt werden, gegeben sind, die Beziehung zwischen dem Beschäftigten, der Arbeit verrichtet, und der Person, für die die Arbeit verrichtet wird, dem Anschein nach als ein Arbeitsverhältnis angesehen werden sollte?*

Bejahend

Regierungen: 50. Ägypten, Algerien, Argentinien, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Dominikanische Republik, El Salvador, Fidschi, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Kamerun, Katar, Kiribati, Kuba, Lettland, Libanon, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Schweiz, Simbabwe, Slowenien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate.

Arbeitgeberverbände: AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); CGECI (Côte d'Ivoire); SY (Finnland); CIE (Indien); GICAM (Kamerun); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); SN (Schweden); ZDODS, ZSSS (Slowenien); ECA (Trinidad und Tobago); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); LO (Dänemark); VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CGTP, UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO (Schweden); SGB (Schweiz); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 21. Australien, Barbados, Belarus, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Eritrea, Finnland, Indien, Japan, Kanada, Kroatien, Kuwait, Norwegen, Saudi-Arabien, Schweden, Serbien und Montenegro, Slowakei, Tunesien, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); CNI (Brasilien); UCCAEP (Costa Rica); DA (Dänemark); EK (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); IBEC (Irland); JEF (Jamaika); NK (Japan); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SAV (Schweiz); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); KZPS, SPD (Tschechische Republik); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: AKAVA, SAK, STTK (Finnland); ZSSS (Slowenien).

Sonstige

Regierungen: 2. Österreich, Spanien.

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Für den Nachweis eines Arbeitsverhältnisses genügt es, daß einer der Indikatoren gegeben ist.

Benin. Durch diese Klarstellung wird der Nachweis eines Arbeitsverhältnisses erleichtert.

China. Wenn es bestimmte grundlegende Faktoren gibt, die ein Arbeitsverhältnis begründen, dann sollte die Urkunde ihr Vorhandensein anerkennen.

Côte d'Ivoire. CGECI: Der Harmonisierung halber.

Dominikanische Republik. Mindestens zwei Indikatoren.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: CLC (Kanada), COSATU (Südafrika): Die Urkunde sollte vorsehen, daß, wenn ein oder mehrere der Indikatoren, die in der IAO-Urkunde genannt werden, gegeben sind, das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses als bewiesen angesehen werden sollte.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BSSF (Bangladesh), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien): Das Verzeichnis sollte möglichst vollständig und genau sein, um keinen Raum für Gesetzeslücken zu lassen. Da es nicht eindeutig ist, sollte der Verweis auf die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis gestrichen werden. Die Aussprache auf der Konferenz 2006 wird dabei helfen, Klarheit in das Indikatorenverzeichnis zu bringen.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), ACTU (Australien), CFDT (Frankreich) und TUC (Vereinigtes Königreich): Der Verweis auf die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis ist vage.

Gabun. COSYGA: Die Liste sollte sich nicht auf die durch die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmten Indikatoren beschränken.

Griechenland. Die Mehrzahl der oben erwähnten Indikatoren ist bereits in Kraft.

Guatemala. Eine Arbeitsbeziehung entsteht schon in dem Moment, in dem eine Arbeitsleistung erbracht wird.

Honduras. Vorausgesetzt allerdings, daß die Urkunde mehr als einen Indikator, wie sie durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmt werden, vorsieht.

Italien. CGIL: Ja. Außerdem sollte es als ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer angesehen werden.

Japan. JTUC-RENGO: Die Entscheidung, ob eine Person als Arbeitnehmer zu betrachten ist oder nicht, sollte auf den Ergebnissen einer allgemeinen Überprüfung beruhen, die im Licht der Beschäftigungsbedingungen „Unterordnungsverhältnis hinsichtlich der Arbeitsweise“ und „wirtschaftliche Unterordnung“ erfolgt. Das Recht von Beschäftigten auf Schutz darf allerdings nicht davon abhängig gemacht werden, daß sämtliche Indikatoren gegeben sind. Im Gegenteil. Es sollte die Möglichkeit ins Auge gefaßt werden, Beschäftigten einen angemessenen Schutz zu gewähren, sobald einer oder mehrere der Indikatoren gegeben sind.

Katar. Mit diesem Vorschlag wird den Arbeitgebern, den Arbeitnehmern und der Entwicklung allgemein gedient. Diese Indikatoren gelten als Indizien. Der Beweis des Gegenteils ist von der Partei zu erbringen, die das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses bestreitet.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Es ist klar zum Ausdruck zu bringen, daß ein Arbeitsverhältnis vorliegt, sobald einer der zwei Indikatoren zutrifft. In Anbetracht der Tatsache, daß die zuständigen staatlichen Stellen arbiträr das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bestreiten können, ist es angebracht zu präzisieren, daß das Verhältnis dem Anschein nach als ein Arbeitsverhältnis anzusehen ist, sobald bestimmte Indikatoren festgestellt worden sind.

Libanon. Für den Nachweis, daß die Beziehung zwischen dem Beschäftigten, der Arbeit verrichtet, und der Person, für die die Arbeit verrichtet wird, dem Anschein nach ein Arbeitsverhältnis darstellt, ist es erforderlich, daß der Bedeutungsinhalt dieser Indikatoren, namentlich des Indikators „rechtliche Unterordnung“ klar ist.

Litauen. LPSK: Vom Gesetzgeber ist ein vollständiges, klares und verbindliches Verzeichnis zu erstellen. Es müssen sämtliche Indikatoren gegeben sein, wenn eine Beziehung als ein Arbeitsverhältnis angesehen werden soll.

Marokko. Unseres Erachtens hat die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis die gleichen Indikatoren bestimmt, was das zur Diskussion stehende Arbeitsverhältnis betrifft.

Mauritius. Ja, um die Entscheidung darüber, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, zu erleichtern.

Mexiko. In Mexiko wird dem Gesetz zufolge in allen Fällen, in denen eine Person zum Nutzen einer anderen Person einen Dienst erbringt, von der Vermutung ausgegangen, daß zwischen den beiden Parteien ein Vertragsverhältnis und ein Arbeitsverhältnis besteht. Zudem werden verschiedene Kategorien Beschäftigter, auf die bestimmte Bedingungen zutreffen, vom Gesetzgeber als Beschäftigte eines Betriebs betrachtet.

Mosambik. Vorausgesetzt, es wird in der Urkunde ausdrücklich auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien hingewiesen.

Peru. Diese Vermutung würde den Beschäftigten den Nachweis eines Arbeitsverhältnisses erleichtern, um so mehr als es sich bei der Unterordnung um einen Rechtsbegriff handelt und eine Unterordnung sich in äußeren Zeichen kund tut, die vom Arbeitgeber dissimuliert werden können, oder in modernen Betrieben nicht ohne weiteres erkennbar sein kann.

Philippinen. Wenn die Indikatoren auf den ersten Blick erkennen lassen, daß ein Arbeitsverhältnis vorliegt, sind die Rechte der Beschäftigten von Anfang an geschützt, zumindest aber, sobald der Betreffende die Arbeit aufgenommen hat.

Portugal. UGT: Das Arbeitsgesetz sieht eine dahingehende Vermutung vor.

Schweden. LO, TCO: Damit ließen sich die Begriffe Arbeitgeber und Arbeitnehmer klären.

Schweiz. SGB: Der Verweis auf die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis ist vage.

Spanien. CCOO: Es ist von der Vermutung eines Arbeitsverhältnisses auszugehen.

Sri Lanka. LJEWU: Wenn auf der Grundlage von Tatsachen festgestellt worden ist, daß ein Arbeitsverhältnis vorliegt, hat die Partei, von der dies angefochten wird, anderes Beweismaterial vorzubringen.

Südafrika. Die Indikatoren dienen der Charakterisierung verschiedener Formen von Arbeitsbeziehungen. Das bedeutet folglich nicht, daß für die Vermutung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses unbedingt sämtliche Indikatoren gegeben sein müssen. Sollte dies allerdings

nicht ausgeschlossen sein, müßte präzisiert werden, daß das Vorhandensein eines der Indikatoren impliziert, daß zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten eine Verbindung besteht, und folglich ein Arbeitsverhältnis.

CONSAWU: Das Verzeichnis sollte möglichst vollständig und genau sein, so daß keine gesetzlichen Schlupflöcher bestehen bleiben.

Trinidad und Tobago. ECA: Falls das Vorhandensein eines oder mehrerer Indikatoren die Vermutung rechtfertigt, daß ein Arbeitsverhältnis vorliegt, so sollte diese Feststellung nicht ausschließlich darauf beruhen, daß allein die Indikatoren gegeben sind, sondern sie sollte sich auf die tatsächlichen Gegebenheiten stützen und darauf, welche Verbindung tatsächlich zwischen den beiden Parteien besteht. Mit anderen Worten, der Mechanismus sollte, wenn es darum geht zu bestimmen, ob ein Arbeitsverhältnis besteht, in der Regel neben den in der Urkunde erwähnten auch andere Faktoren prüfen. Das würde der Urkunde eine gewisse Flexibilität verleihen, die nicht unnütz wäre.

Ukraine. FRU: Auf der Grundlage dieser Indikatoren ließe sich genau feststellen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt und Beschäftigten ein gewisser Schutz gewährleistet.

FPU: Mit der Ausführung der Arbeit beginnt das Arbeitsverhältnis.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Barbados. Die Urkunde sollte vorsehen, daß sämtliche Tatsachen und Anhaltspunkte, die für das Verhältnis kennzeichnend sind, entsprechend berücksichtigt werden.

Belarus. Die Urkunde sollte vorsehen, daß hierbei mehrere grundlegende Indikatoren in Betracht zu ziehen sind.

Eritrea. Das Verzeichnis in der Urkunde sollte ausschließlich eine Orientierungshilfe darstellen. Die Entscheidung darüber, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, ist im Interesse der Flexibilität der innerstaatlichen Gesetzgebung anheim zu stellen.

Finnland. EK, SAK, STTK und AKAVA: Diese Frage sollte von den IAO-Mitgliedstaaten auf innerstaatlicher Ebene entschieden werden, denn eine Harmonisierung auf IAO-Ebene ist unmöglich.

Japan. Ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, sollte ausgehend von der Gesamtsituation und nicht auf der Grundlage von Indikatoren allein entschieden werden. Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses läßt sich folglich nicht nach der Bestimmung unter Punkt 12 feststellen. (Wenn die Indikatoren konkret festgelegt werden, könnten bestimmte Arbeitgeber versuchen, die Gesetzesvorschriften zu umgehen, um das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zu verschleiern.)

Kanada. Das ist kein überzeugendes Argument. Es ist die Summe fallspezifischer Anhaltspunkte und Tatsachen, die jeweils ein Arbeitsverhältnis begründen, und folglich sollte die Bestimmung von Fall zu Fall auf der Grundlage der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und erforderlichenfalls durch einen Mechanismus für die Beilegung von Streitigkeiten erfolgen.

Kuwait. Das Arbeitsverhältnis muß klar sein und darf nicht aus den in der vorstehenden Antwort genannten Gründen verschleiert werden.

Deutschland, Dänemark und Finnland teilen den nachstehenden Standpunkt: Siehe die Bemerkungen zu Frage 11.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehender Standpunkt: BEA (Bangladesch), MEDEF (Frankreich), CACIF (Guatemala), IBEC (Irland), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien),

VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CIP (Portugal), CEOE (Spanien), CBI (Vereinigtes Königreich), CEIF (Zypern): Nein, aus den weiter oben genannten Gründen.

Norwegen. Interessant wäre zu prüfen, eine Bestimmung vorzusehen, derzufolge die Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses, die unklar sind, zugunsten des Beschäftigten auszulegen sind.

Schweden. Das käme einer Einmischung in das innerstaatliche Recht gleich, was die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, angeht. Dieses Element ist folglich nicht in die Urkunde aufzunehmen. Die Frage, wie viele Indikatoren nach den innerstaatlichen Gesetzesvorschriften gegeben sein müssen und welches Gewicht ihnen beigemessen wird, wenn es gilt zu entscheiden, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, hängt von den Umständen ab. Dies sollte berücksichtigt werden. Zudem könnte sich die Bestimmung in den Ländern als problematisch erweisen, in denen es Beschäftigungsgruppen gibt, deren Beschäftigungsstatus zwischen einem echten und einem verdeckten Arbeitsverhältnis liegt, d.h. selbständige Erwerbstätige, die nicht als Arbeitnehmer angesehen werden, denen aber aufgrund ihrer Abhängigkeit dessenungeachtet ein ähnlicher Schutz wie Arbeitnehmern gewährt wird.

Schweiz. SAV: Situative Indikatoren können zu Fehlschlüssen führen. Die Arbeitsbeziehung muß in ihrer Gesamtheit betrachtet werden.

Serbien und Montenegro. Was die Definition des Arbeitsverhältnisses angeht, so sollte die Empfehlung lediglich Bestimmungen grundsätzlicher Natur enthalten. Die Normen betreffend die Rechte und den Status von Beschäftigten sind in den von der IAO erarbeiteten Übereinkommen und anderen normensetzenden Texten verankert. Die Frage des Arbeitsverhältnisses ist von der Empfehlung nicht im Detail zu regeln, denn die Mitgliedstaaten müssen den Besonderheiten ihres jeweiligen sozioökonomischen Systems, ihren beschäftigungspolitischen Erfordernissen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes Rechnung tragen.

Slowenien. ZSSS: Es sollte vorgesehen werden, daß mehrere Indikatoren gegeben sein müssen.

Südafrika. BUSA: Wie viele Indikatoren zu verwenden sind und die genaue Bestimmung des Bedeutungsinhalts der Begriffe sind Sache der innerstaatlichen Gesetzgebung und Politik.

Tunesien. Um das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu bestimmen bedarf es mehr als eines Indikators. Um ein Beispiel zu nennen: der Umstand, daß Werkzeuge und Materialien gestellt werden, ist allein kein Beweis dafür, daß ein Arbeitsverhältnis vorliegt; es kann sich auch um eine handelsrechtliche Beziehung handeln.

Vereinigte Staaten. USCIB: Diese Bestimmung läuft dem vereinbarten Rahmen der Empfehlung direkt zuwider: das Rechtsverfahren zur Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses ist Sache der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Österreich. Diese Frage ist nur dann mit Ja zu beantworten, wenn in der Frage festgehalten wird, daß es auf das Überwiegen jener Indikatoren ankommt, die für ein Arbeitsverhältnis charakteristisch sind. Ebenso sollte in dieser Frage festgehalten werden, daß es bei der Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, auf die tatsächlichen Gegebenheiten ankommt („Vorrang der Tatsachen“). Wesentlich ist die tatsächliche Durchführung des Arbeitsverhältnisses (siehe auch Verweis bei Frage 5).

Spanien. Es sollte vielmehr so argumentiert werden: die Entscheidung sollte nicht anhand von Indikatoren für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses, sondern anhand der Merkmale, die ein Arbeitsverhältnis kennzeichnen, erfolgen. Fehlt eines der Merkmale, wird die Vermutung aufgestellt, daß es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt.

Trinidad und Tobago. Die Urkunde sollte vorsehen, daß die Entscheidung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, auf der Grundlage eines Ensembles von Indikatoren zu treffen ist.

BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN

- Fr. 13** *Sollte die Urkunde vorsehen, daß wirksame und zügige Verwaltungs- oder sonstige Verfahren eingerichtet werden sollten, um es der zuständigen Stelle zu ermöglichen, Streitigkeiten über den Beschäftigungsstatus von Beschäftigten zu behandeln?*

Bejahend

Regierungen: 65. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Deutschland, Dominikanische Republik, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Italien, Japan, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Panama, Peru, Philippinen, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); SY (Finnland); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); GICAM (Kamerun); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); SAV (Schweiz); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); MGYOSZ (Ungarn); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); CITUB (Bulgarien); ACFTU (China); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); Solidarnosc (Polen); CTP, CGTP, UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO, TCO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 6. Australien, Dänemark, Eritrea, Indien, Irak, Portugal.

Arbeitgeberverbände: EK (Finnland); MEDEF (Frankreich); HSH, NHO (Norwegen); FRU (Ukraine); USCIB (Vereinigte Staaten).

Arbeitnehmerverband: LO (Dänemark).

Sonstige

Regierungen: 4. Island, Österreich, Rumänien, Südafrika.

Arbeitnehmerverband: FNV (Niederlande).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Durch die innerstaatliche Gesetzgebung, die das Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten festlegt und sicherstellt, daß die Rechte der beiden Parteien gewahrt werden.

Argentinien. CGT RA: Eine andere Möglichkeit wären Schlichtungsverfahren vor Klageerhebung – eine sehr nützliche Einrichtung in Argentinien, vor allem, wenn es um kleine Beträge geht.

Australien. ACTU: Es sollte ferner vorgesehen werden, daß sich die zuständige Stelle mit bestimmten Tätigkeiten bzw. den Beschäftigten eines bestimmten Wirtschaftssektors befassen kann, die als Arbeitnehmer betrachtet werden und somit den Schutz und alle Rechte genießen, die mit einem Arbeitsverhältnis verbunden sind.

Bulgarien. CITUB: Es ist zwar richtig, daß Arbeitsstreitigkeiten von den staatlichen Stellen geregelt werden sollten, doch spricht nichts dagegen, zunächst einmal daneben Mechanismen für den Zweck der gütlichen Einigung zu schaffen.

BCCI: Verfahren dieser Art lassen sich ins Auge fassen.

China. Die Urkunde sollte vorsehen, daß die Mitgliedstaaten je nach ihrer innerstaatlichen Situation neue Verfahren für die Beilegung von Streitigkeiten schaffen können, oder sie sollte auf Schlichtungsverfahren oder Prozesse zur Beilegung von Streitigkeiten, die das Arbeitsverhältnis zum Gegenstand haben, verweisen.

Costa Rica. UCCAEP: Ja, das ist von grundlegender Bedeutung.

Côte d'Ivoire. CGECI: Im Rahmen einer außergerichtlichen Beilegung.

Deutschland. Ja, soweit ein effektiver Rechtsschutz als ausreichend angesehen wird. Die Schaffung von Arbeitsinspektionen oder Ähnlichem ist abzulehnen.

El Salvador. Die innerstaatliche Gesetzgebung regelt die Frage der Mechanismen zur Beilegung von Streitigkeiten in diesem Sinne.

Eritrea. Diesbezügliche Bestimmungen sollten in der Urkunde enthalten sein, da die Schaffung von Gesetzesvorschriften, die keine Mechanismen dieser Art zur wirksamen und zügigen Beilegung von Streitigkeiten vorsehen, zwecklos ist.

Finnland. SAK, STTK, AKAVA, SY, VTML: Die Schutzbedürftigsten unter den Beschäftigten haben keinen Zugang zu diesen Verfahren.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: BEA (Bangladesch), IBEC (Irland), CEC (Kanada), ANDI (Kolumbien), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CEOE (Spanien), CEIF (Zypern): Das Kosten-Nutzen-Verhältnis und der bei Mißbrauch dieser Verfahren entstehende Kostenaufwand sollten gleichfalls Beachtung finden. Der CEC (Kanada) fügt hinzu: zugängliche, gerechte, kostengünstige geeignete Mechanismen zur Beilegung von Streitigkeiten, bei denen keine Gefahr des Mißbrauchs durch andere Personen besteht, haben die Unterstützung der Arbeitgeber.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), BSSF (Bangladesch), CFDT (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), COSATU und CONSAWU (Südafrika): Die zuständige Stelle sollte mittels unparteiischer Verfahren bestimmen können, ob bestimmte Tätigkeiten bzw. die Beschäftigten im privaten Sektor abhängige Beschäftigungen darstellen bzw. Arbeitnehmerstatus haben und somit den Schutz genießen, den ein Arbeitsverhältnis gewährleistet.

Griechenland. Das Arbeitsgesetz sieht eine sofortige Meldung an die zuständigen Stellen vor.

Guatemala. Damit werden grundsatzpolitische Leitlinien für die Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses gegeben.

CACIF: Es ist zu erwähnen, daß die zuständigen Stellen in Übereinstimmung mit der einzelstaatlichen Gesetzgebung rasch und wirksam die Mechanismen der Rechtsprechung einsetzen sollten. Diese Art von Streitigkeiten fällt in bestimmten Ländern nicht in den Zuständigkeitsbereich des Verwaltungsgerichts.

Honduras. Mit der Konzipierung und Anwendung einer Politik ist es nicht getan, wenn es darum geht, Streitigkeiten über den Beschäftigungsstatus beizulegen. Den Beschäftigten und den Arbeitgebern müssen darüber hinaus auch Mechanismen zur Verfügung stehen, mit deren Hilfe sich Streitfälle, bei denen es um die Beschäftigungsbedingungen von Erwerbstätigen geht, vermeiden und regeln lassen.

Indonesien. Dies sollte eine der Rollen im Fall von Arbeitsstreitigkeiten in einem Betrieb sein. Zunächst sollte versucht werden, Streitfälle auf dem Wege über zweigliedrige Beratungen zu regeln.

Italien. CGIL: Das ändert aber nichts an der Tatsache, daß es (nach der Verfassung Italiens) nicht Sache der Sozialpartner, sondern einzig und allein Sache der Rechtsprechung ist zu bestimmen, welche Art von Arbeitsverhältnis vorliegt.

Jamaika. JEF: Die Urkunde könnte vorsehen, daß zügige Verwaltungsverfahren eingerichtet und bereits bestehende verbessert, mit den nötigen Kompetenzen ausgestattet und gefördert werden.

Japan. Für die Beschäftigten ist es von allergrößter Bedeutung, daß einfache Verfahren für die Beilegung von Streitigkeiten geschaffen werden, die allerdings den jeweiligen nationalen Gegebenheiten anzupassen sind.

JTUC-RENGO: Die zuständigen Stellen sollten dazu ermächtigt sein zu verfügen, daß bestimmte in der privaten Wirtschaft tätige Berufssparten oder Beschäftigte Arbeitnehmerstatus haben und daß die Merkmale, die einen arbeitsrechtlichen Schutz begründen, auf sie zutreffen.

Kanada. Die Mechanismen für die Beilegung von Streitigkeiten sollten darüber hinaus zugänglich sein, zügig arbeiten und der Aufwand sollte sich in vernünftigen Grenzen halten.

Katar. Um die zur Verwirklichung der angestrebten Ziele gebotene Durchsetzung der Gesetzesvorschriften sicherzustellen.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Die Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses auf dem Rechtswege kann in Anbetracht der Beschaffenheit des dreigliedrigen Systems geraume Zeit in Anspruch nehmen. Hinzu kommt, daß es ohne entsprechende Recherchen seitens einer zuständigen Stelle äußerst schwierig sein dürfte, einzig auf der Grundlage der Beweise, die von der Klage erhebenden Person zu erbringen sind, zu entscheiden, ob ein verschleiertes Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht. Die Feststellung der Sachlage und die Entscheidung darüber, ob die Vermutung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses gilt, hat durch ein Verwaltungsorgan mit entsprechenden Vollmachten und Kompetenzen zu erfolgen, so daß Streitigkeiten über den Beschäftigungsstatus rasch geklärt werden können. Es ist eindeutig festzuhalten, daß der Zweck der Schaffung eines solchen Verwaltungsorgans darin besteht, Beschäftigte wirksam arbeitsrechtlich zu schützen und den negativen Auswirkungen eines verdeckten Arbeitsverhältnisses vorzubeugen.

Kuwait. Die Arbeitsgesetzgebung sieht dies vor. Ehe der Rechtsweg beschritten wird, sollte versucht werden, die Streitigkeiten gütlich beizulegen. Auch sollte der Kostenaufwand für diese wirksamen Verfahren und ihre rasche Durchführung bedacht werden.

Libanon. Was diese Frage angeht, so ist es notwendig, die Kompetenzen der Arbeitsaufsicht sowie der betroffenen Verwaltungs- und Justizbehörden zu verstärken, Verwaltungsverfahren zu erleichtern und die Verfahrensweise bei solchen Streitfällen zu vereinfachen.

Marokko. Damit die zuständige Stelle Streitigkeiten behandeln kann, müssen in der Urkunde entsprechende Verwaltungsverfahren vorgesehen werden.

Mauritius. Um den Beschäftigten ein Rechtsmittel an die Hand zu geben, so daß sie begriffliche Probleme regeln und Arbeitgeber, die die arbeitsgesetzlichen Vorschriften nicht einhalten, belangen können.

Polen. Solidarnosc: Sie sollte allerdings nicht die einzige zuständige Stelle sein.

Portugal. CIP: Gegen die Einrichtung solcher Verfahren ist nichts einzuwenden.

UGT: Dabei ist vor allem der Tatsache Rechnung zu tragen, daß die Beilegung von Streitigkeiten dieser Art Zeit braucht.

Schweden. LO und TCO: Die Fragen, die sich mit der Beilegung von Streitigkeiten befassen, sollten aufgenommen werden.

Schweiz. SAV: Diese bestehen in der Schweiz. Eine wirksame Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten wird befürwortet.

SGB: Die zuständige Stelle sollte befugt sein, darüber zu entscheiden, ob bestimmte Erwerbstätigkeiten oder Beschäftigte des privaten Sektors Arbeitnehmerstatus haben und folglich den mit einem Arbeitsverhältnis verbundenen Schutz genießen.

Spanien. Ein höchst zweckmäßiges Verfahren, um unverzüglich zu einer Lösung zu gelangen, das den Einsatz von Rechtsmitteln aber nicht ausschließt, ist die außergerichtliche Beilegung.

CCOO: Diesbezügliche Verwaltungsverfahren existieren in Spanien.

Sri Lanka. CWC: Diesbezügliche Richtlinien sind unbedingt erforderlich, vor allem angesichts der Tatsache, daß Beschäftigte unfreiwillig in der informellen Wirtschaft landen.

LJEWU: Die von der Gesetzgebung festgelegten Fristen müssen für die Parteien, mit Ausnahme der Richter, die in der Sache zu entscheiden haben, verbindlich sein.

NWC: In Streitfällen entscheidet die zuständige Stelle und die Gerichte wachen über die Vollstreckung.

Südafrika. BUSA: Wird unterstützt, mit dem Vorbehalt, daß die Art der Verfahren und die Stellen auf nationaler Ebene festgelegt werden.

Thailand. NCTL: Die Verwaltungsbehörde sollte dreigliedrig sein.

Trinidad und Tobago. ECA: Zügige Verwaltungsverfahren sind geboten, wenn Streitigkeiten über den Beschäftigungsstatus wirksam geklärt werden sollen. Bleibt, die Bereitstellung ausreichender Mittel für die betreffende Institution vorzusehen.

Tunesien. Diese Aufgabe kann von den Arbeitsinspektionen übernommen werden.

Ukraine. FPU: In Konfliktsituationen, für die rasche Klärung von Streitigkeiten.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Indien. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, deren Status verschleiert ist, sind nicht zur Kategorie der Erwerbstätigen zu zählen.

Irak. Das kann, insbesondere in armen Ländern, eine hinderliche Einmischung der betreffenden Stelle zur Folge haben.

Portugal. Diese Frage ist Sache der einzelstaatlichen Gesetzgebung; das ist der wirksamste Weg, da so die Gegebenheiten des jeweiligen Staates berücksichtigt werden können und keine Hemmnisse geschaffen werden, die der Annahme der internationalen Urkunde im Wege stehen könnten.

Ukraine. FRU: Das Verfahren für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten ist bereits eingerichtet; es ist unnötig, es in der Urkunde über das Arbeitsverhältnis vorzusehen.

Vereinigte Staaten. USCIB: Ein Verweis auf detaillierte Rechtsverfahren in der Empfehlung steht im Widerspruch zu dem in Absatz 25 vorgesehenen Rahmen. Festzulegen, daß Verfahren wirksam und zügig zu sein haben, geht zu sehr ins Detail und ist zu präskriptiv. Zudem sollte auf die Kosten solcher Verfahren und ihren möglichen Mißbrauch verwiesen werden.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Island. Ein bereits bestehender Mechanismus, der sich als wirksam erwiesen hat, sollte beibehalten und zum Beratungs- und Vollstreckungsmechanismus berufen werden.

Niederlande. FNV: Es ist unklar, ob das, was mit „zuständiger Stelle“ gemeint ist, sich auf andere als die in Frage 14 erwähnten Institutionen bezieht. Ebenso wenig klar ist, ob „behandeln“ so zu verstehen ist, daß es auch die Statusfeststellung eines Beschäftigten einschließt. Die Arbeitsverwaltung und die Arbeitsaufsicht in den Niederlanden behandeln Streitigkeiten über das Beschäftigungsverhältnis von Beschäftigten nur dann, wenn die Frage ihres Status in ihren Zuständigkeitsbereich fällt, d.h. die Überwachung und Durchsetzung des öffentlichen Rechts, das Bestandteil der Arbeitsgesetzgebung ist (Gesetz über die Beschäftigungsbedingungen, Gesetz über die Arbeitszeiten).

Österreich. Diese Frage kann nur dann mit Ja beantwortet werden, wenn diese Formulierung – entsprechend den Erläuterungen im Fragebogen – auch bereits bestehende (wirk-

same und zügige) Gerichtsverfahren ebenso erfaßt. Wirksame und zügige (Gerichts-)Verfahren zur Klärung der Streitigkeiten über den Beschäftigungsstatus von Beschäftigten sind uneingeschränkt zu bejahen.

Rumänien. Nein, was die Stellen betrifft, die für die Ausarbeitung der Grundsatzpolitik zuständig sind. Ja, was die für die Durchführung verantwortlichen Stellen betrifft.

Südafrika. Die Frage verlangt nicht notwendigerweise ein Ja oder ein Nein. Zunächst wäre festzustellen, ob dies vorgesehen werden sollte oder nicht. In zahlreichen Mitgliedstaaten gibt es möglicherweise ungelöste Fragen, die sich daraus ergeben, daß die einzelnen Institutionen ihre eigenen Verfahren zur Klärung von Streitigkeiten haben. Demzufolge sollte Sorge getragen werden, daß eine Person nicht alle Befugnisse und Zuständigkeiten in sich vereint. Es gilt, bei gleichzeitiger Vermeidung von Doppelarbeit und Verbesserung der Mitsprache einen impartialen und koordinierten Mechanismus für die Beilegung von Streitigkeiten zu finden.

Fr. 14 *Sollte die Urkunde vorsehen, daß die Beilegung von Streitigkeiten im Hinblick auf die Bestimmung des Status von Beschäftigten Sache der Arbeitsgerichte, sonstiger Gerichte, der Schiedsgerichte oder sonstiger Gremien in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis sein sollte?*

Bejahend

Regierungen: 67. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Deutschland, Dominikanische Republik, El Salvador, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Japan, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Peru, Philippinen, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); SY (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); GICAM (Kamerun); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); SAV (Schweiz); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); ACFTU (China); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU,

TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CTP, CGTP, UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO, TCO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 8. Algerien, Australien, Dänemark, Eritrea, Indien, Panama, Portugal, Zypern.

Arbeitgeberverbände: EK (Finnland); HSH, NHO (Norwegen); BUSA (Südafrika).

Arbeitnehmerverbände: LO (Dänemark); CSTT (Togo).

Sonstige

Arbeitgeberverband: SN (Schweden).

Arbeitnehmerverband: BWU (Barbados).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Die nötigen Mechanismen zur Beilegung von Streitigkeiten sind vom Staat zu schaffen. Bei der Beilegung von Arbeitskonflikten sollte Kollektivverhandlungen eine wichtige Rolle zukommen. Für die Klärung von Streitfällen von Einzelpersonen gilt in Ägypten die Arbeitsgesetzgebung. Sie ist Sache der Arbeitsgerichte. Das erste Mittel zur Beilegung von Arbeitskonflikten sind Kollektivverhandlungen. Scheitern diese, wird versucht, eine gütliche Einigung der Parteien zu erreichen. Scheitert auch dies, erfolgt die Klärung durch Schiedsspruch.

Argentinien. CGT RA: Es sollte Schlichtungsstellen geben, die von einem Beschäftigten gratis in Anspruch genommen werden können und ihm kostenlosen Rechtsbeistand anbieten. Die Arbeitnehmerverbände können durch die Anwaltschaft oder durch Beisitzer eine gebührenfreie Verteidigung stellen.

Benin. Es sollte zwar nicht ausgeschlossen werden, daß Streitfälle auch von sonstigen Gremien geklärt werden können, allerdings nicht in letzter Instanz. Im Fall des Scheiterns eines Schlichtungsversuchs ist das Arbeitsgericht zuständig.

China. Die Frage der Beilegung von Streitigkeiten über den Beschäftigungsstatus sowie der einschlägigen Verfahren sollte durch die innerstaatliche Gesetzgebung geregelt werden.

Côte d'Ivoire. CGECI: Arbeitsgericht. Die Modalitäten für die Beilegung von Streitigkeiten sind von der Gesetzgebung der einzelnen Staaten festzulegen.

El Salvador. Die Gesetzgebung unseres Landes legt eindeutig fest, welches Gremium für die Beilegung von Streitigkeiten zuständig ist.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), ACTU (Australien), BSSF (Bangladesch), CFDT (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), COSATU (Südafrika), CONSAWU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Die innerstaatliche Politik sollte, um solche Streitfälle auf ein Mindestmaß zu beschränken und eine rasche Durchsetzung der Gesetzesvorschriften zu gewährleisten, eine starke Vermutung zugunsten des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses vorsehen. Die Beweislast sollte bei denen liegen, die diese Vermutung anzweifeln. Zur Klärung diesbezüglicher Streitig-

keiten sollten in erster Linie bereits bestehende Arbeitsgerichte berufen werden oder es ist ein neues, rechtlich unabhängiges Gremium mit den nötigen Mitteln mit dieser Aufgabe zu betrauen, das durch langwierige Streitfälle nicht überlastet wird und für Beschäftigte problemlos zugänglich ist.

Griechenland. Die Arbeitsgesetzgebung sieht vor, daß diesbezügliche Streitigkeiten durch die einschlägigen Verfahren und schiedsgerichtlich beizulegen sind.

Guatemala. Die Urkunde ermöglicht es, auch wenn die innerstaatliche Gesetzgebung die diesbezüglichen Mechanismen der Verwaltung und der Justiz festlegt, die jeweiligen Zuständigkeiten zu bestimmen.

Honduras. Es ist unerlässlich, daß Beschäftigte und Arbeitgeber, um ihre Rechte geltend zu machen, auf wirksame Verfahren zur Vermeidung und Beilegung von Streitigkeiten zurückgreifen können, was ihnen implizit Rechtsschutz und Sicherheit garantiert.

Indonesien. Diesbezügliche Streitigkeiten lassen sich in unserem Land nicht auf dem Wege eines Verfahrens zweigliedriger Konsultationen beilegen; ihre Klärung ist Sache der Arbeitsgerichte.

Island. Sonstige Gremien, nach Maßgabe der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis.

Jamaika. JEF: Die Beilegung von Streitigkeiten hat zwingend in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung zu erfolgen und demzufolge läßt sich die Klärung und/oder Bestimmung des Beschäftigungsstatus als solche nicht durch internationale Normen regeln.

Japan. Rechtsstreitigkeiten sind in letzter Instanz Sache der zuständigen Stellen. Allerdings besteht daneben die Möglichkeit, Streitigkeiten in erster Instanz durch ein Verwaltungsgremium beizulegen.

JTUC-RENGO: Die innerstaatliche Politik sollte eine starke Vermutung zugunsten eines Arbeitnehmerstatus vorsehen, um so die Zunahme von Arbeitsstreitigkeiten zu vermeiden und die prompte Einhaltung der Rechtsvorschriften zu gewährleisten. Die Beschäftigten sollten zudem raschen und wirksamen Zugang zu den zur Entscheidung solcher Streitigkeiten berufenen Justiz- und Verwaltungsmechanismen haben. Im April 2006 wird in Japan ein System von Arbeitsgerichten geschaffen werden. Diese Gerichte werden zur Beilegung von Streitigkeiten über den Beschäftigungsstatus befugt sein. Das System wird verbessert werden und sowohl Amtmänner wie auch eine Jury umfassen. Das Arbeitsgerichtswesen wird verbessert und so gestaltet werden, daß Berufsrichter und Amtmänner zusammen arbeiten und entscheiden.

Katar. Dies sollte Sache der Arbeitsgerichte sein, vorausgesetzt, das Verfahren ist gebührenfrei und der Streitfall wird erst dann an ein Schiedsgericht verwiesen, wenn sämtliche zuständigen Instanzen für eine gütliche Beilegung des Konflikts erschöpft worden sind.

Libanon. Das versteht sich von selbst, was die Zuordnung der Zuständigkeit für die Beilegung von Streitigkeiten betrifft. Diese Stellen sind von der innerstaatlichen Gesetzgebung zu benennen.

Marokko. Diesbezügliche Streitigkeiten sind im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis beizulegen.

Mauritius. Um eindeutig festzulegen, welche Mechanismen und Institutionen Beschäftigte anrufen können, um bei Verletzung ihrer Arbeitsrechte ihr Recht geltend zu machen.

Mexiko. Die Zuständigkeit für die Beilegung von Streitigkeiten sollte bei den Arbeitsgerichten liegen.

Mosambik. Es sollte präzisiert werden, welche Gremien die Gesetzgebung der einzelnen Länder für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten vorsieht.

Niger. Vorzugsweise Sondergerichte, die für die rasche Klärung sozialrechtlicher Angelegenheiten auf dem Rechtswege zuständig sind.

Österreich. Den Erläuterungen zum Fragebogen ist zu entnehmen, daß die Zuordnung der Zuständigkeit zur Klärung diesbezüglicher Streitigkeiten Sache der innerstaatlichen Gesetzgebung bleibt und auch die in Österreich zuständigen Arbeitsgerichte unter die genannten Stellen fallen.

Peru. Anerkannt werden sollte darüber hinaus die wichtige Rolle, die die Arbeitsaufsicht im Fall eines späteren Streitbelegungsverfahrens dabei spielt, das Vorhandensein von Indikatoren festzustellen, die bei der Bestimmung der Art der Beziehung hilfreich sein können.

Portugal. CIP: Gegen die im Fragebogen vorgeschlagene Bestimmung ist nichts einzuwenden.

UGT: Die diesbezügliche Zuständigkeit liegt in Portugal bei den Arbeitsgerichten.

Rumänien. Diesbezügliche Streitigkeiten sind Sache der Arbeitsgerichte und sonstiger zuständiger Gerichte, gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung.

Schweden. LO und TCO: Die speziellen Gremien für die Beilegung von Streitigkeiten sollten in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung eingerichtet werden (wie z.B. die schwedischen Arbeitsgerichte).

Schweiz. Zudem sollte an dieser Stelle auf die innerstaatlichen Praktiken verwiesen werden, um eine Einmischung in die Zuständigkeiten der Organe von Verwaltung und Justiz auszuschließen. Der Hinweis auf sonstige Gremien ist insofern wichtig, als es sich bei den diesbezüglichen Stellen auch um kollektivvertraglich geschaffene paritätische Gremien handeln kann.

SAV: Ja, sofern dies andere Lösungen, die sich als wirksam erweisen können, so z.B. Kollektivvereinbarungen, nicht ausschließt.

SGB: Die innerstaatliche Politik sollte, um solche Streitfälle auf ein Mindestmaß zu beschränken und eine effiziente und rasche Durchsetzung der Gesetzesvorschriften zu gewährleisten, eine starke Vermutung zugunsten des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses vorsehen. Die Beweislast sollte den Personen obliegen, die diese Vermutung bestreiten. Ganz gleich, um welche Art von Gremium es sich handelt, dem die Klärung des Streitfalls zugeordnet worden ist, wichtig ist, daß der Beschäftigte rasch davon in Kenntnis gesetzt wird und daß die zur Behandlung seines Falls berufene Stelle leicht zugänglich ist, daß sie die Rechtsstellung eines unabhängigen Gremiums hat und daß sie sich dieser Aufgabe widmet, ohne durch ein langwieriges Streitbelegungsverfahren überlastet zu sein.

Simbabwe. Streitigkeiten über den Beschäftigungsstatus sind dem Arbeitsgericht oder einem sonstigen zuständigen Gremium zu unterbreiten, gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis.

Slowenien. ZSSS: Eine rasche Beilegung von Streitigkeiten setzt voraus, daß vom Staat eine Schlichtung oder Vermittlung in der einen oder anderen Form sichergestellt wird.

Spanien. Es ist Sache der Gesetzgebung, die Mechanismen zu benennen, die für die Beilegung von Streitigkeiten über den Beschäftigungsstatus zuständig sind. Das gleiche gilt für die außergerichtlichen Verfahren, wo der soziale Dialog unerlässlich ist.

Sri Lanka. CWC: Die Beilegung von Streitigkeiten sollte nicht ausschließlich den Gerichten oder gerichtsähnlichen Gremien überlassen werden. Die Frage könnte auch Bestandteil der Kollektivvereinbarungen sein.

LJEWU: Das ist in Sri Lanka bereits in Kraft. Die Urkunde sollte ferner das hierfür zuständige Gremium näher bestimmen.

NWC: Das fällt unter die Zuständigkeit der Gerichte (Arbeitsgerichte und Berufungsgerichte).

Südafrika. Die Urkunde sollte in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung ausgelegt werden.

Arabische Republik Syrien. Schlichtungsstellen und Schiedsämter sowie Arbeitsgerichte.

Trinidad und Tobago. Wegen der Komplexität der zu klärenden Fragen sollte die Entscheidung über den Beschäftigungsstatus einem Kollegium hierin spezialisierter Fachleute anvertraut werden.

ECA: Am besten zur Klärung des Beschäftigungsstatus qualifiziert sind dreigliedrige Arbeitsgerichte. Diese Gerichte müssen bei der Klärung der an sie verwiesenen Streitfälle Flexibilität an den Tag legen.

NATUC: Vorausgesetzt, die Urkunde legt für die Instanzen der Rechtsprechung eindeutige Kriterien fest.

Tunesien. Die Arbeitsgerichte sind die Instanzen, die am besten geeignet sind, Streitigkeiten über den Beschäftigungsstatus in Übereinstimmung mit den geltenden innerstaatlichen Gesetzesvorschriften zu klären. In diesbezüglichen Streitfällen sollte das Gutachten der Arbeitsaufsicht eingeholt werden müssen.

Ukraine. FRU: Gegenwärtig befassen sich die Gerichte in der Ukraine mit Streitfällen unterschiedlicher Art. Für den Rechtsschutz der Beschäftigten müßten auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen spezialisierte Gerichte geschaffen werden, was eine objektive und rasche Klärung diesbezüglicher Streitigkeiten ermöglichen würde.

FPU: Die endgültige Entscheidung solcher Streitigkeiten muß eine gerichtliche Entscheidung sein.

Vereinigte Arabische Emirate. Einen flexiblen Mechanismus für die Klärung von Streitfällen zu benennen wäre den Parteien bei der Suche nach einer objektiven, auf den nationalen Gegebenheiten, Traditionen, Sitten und Gebräuchen beruhenden Lösung, dienlich.

Vereinigte Staaten. USCIB: Das steht im Einklang mit dem in Absatz 25 vereinbarten Geltungsbereich der Empfehlung.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Algerien. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften sollten für alle Beschäftigten gelten, ganz gleich was ihr Status in einem Streitfall ist.

Eritrea. Die Urkunde sollte festhalten, daß eine zur Entscheidung von Streitigkeiten über den Beschäftigungsstatus berufene Institution bestehen sollte. Die Festlegung der Modalitäten sollte allerdings der innerstaatlichen Gesetzgebung überlassen bleiben.

Indien. Da es sich nicht um eine eindeutige Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung handelt, sollte diesbezüglich nichts geregelt werden.

Panama. Jedes Land soll sein Verfahren anwenden.

Portugal. Jeder Staat hat die Wirksamkeit der Rechtsprechung zu garantieren, doch es liegt bei ihm zu entscheiden, wie dies am besten zu bewerkstelligen ist.

Südafrika. BUSA: Diese Frage ist für die Aufnahme in eine internationale Urkunde zu detailliert.

Togo. CSTT: Ausschließlich die Arbeits- und die Schiedsgerichte.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Barbados. BWU: Ja und nein. Das sollte Sache der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis sein. Barbados beispielsweise kennt keine Arbeitsgerichte. Die Bestimmungen, die in die Gesetzesvorlage zum Arbeitsrecht aufzunehmen sind, werden mit dem Ziel einer umfassenderen Behandlung dieser Frage zur Zeit ausgearbeitet.

RECHTSEINHALTUNG UND RECHTSDURCHSETZUNG

- Fr. 15** *Sollte die Urkunde vorsehen, daß die zuständigen Stellen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis wirksame und effiziente Durchsetzungsmaßnahmen treffen sollten?*

Bejahend

Regierungen: 62. Ägypten, Algerien, Argentinien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Dominikanische Republik, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Italien, Japan, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Lettland, Libanon, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Dänemark); SY (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); IBEC (Irland); JEF (Jamaika); NK (Japan); GICAM (Kamerun); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); ACFTU (China); AKAVA, SAK, STTK, VTML (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); CITU (Indien);

BMS (Indien); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CTP, CGTP, UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO, TCO (Schweden); SGB (Schweiz); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); CWC, LJEWU, NWC (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); NCTL (Thailand); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); MTOSZ (Ungarn); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 6. Australien, Dänemark, Deutschland, Indien, Panama, Schweiz.

Arbeitgeberverbände: EK (Finnland); HSH, NHO (Norwegen), SAV (Schweiz).

Arbeitnehmerverbände: LO (Dänemark); CSTT (Togo).

Sonstige

Regierungen: 4. Island, Österreich, Schweden, Vereinigtes Königreich.

Arbeitnehmerverband: FPU (Ukraine).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Über diese Maßnahmen lassen sich sogar arbeitsgerichtliche Streitbeilegungsverfahren festlegen, die gewährleisten, daß die Rechte beider Parteien gewahrt bleiben und Kraft und Mühe gespart werden kann.

Australien. ACTU: Eine effiziente Durchsetzung dieser Bestimmung erfordert möglicherweise, neue Institutionen einzurichten oder bestehende Institutionen, die sich speziell mit Fragen der Arbeitsaufsicht und -verwaltung befassen, wesentlich auszubauen.

Barbados. Am Ende eines Streitbeilegungsverfahrens zur Bestimmung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses sollte eine diesbezügliche Erklärung stehen. Die Urkunde sollte einen wirksamen Verwaltungsmechanismus für die Schaffung des Vollstreckungstitels vorsehen.

Belgien. Über die Beilegung von Streitigkeiten auf Antrag der Parteien des Rechtsstreits hinaus, sollten sich die Mitgliedstaaten dazu verpflichten, die Anwendung des Arbeitnehmerbegriffs zu überwachen, der an sich bereits die Anwendung zahlreicher sozialrechtlicher Vorschriften begründet. Es sei nochmals angemerkt, daß der Arbeitsaufsicht und den die Durchsetzung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften überwachenden Stellen eine Rolle eingeräumt werden sollte.

Benin. Eine Präzisierung der Durchsetzungsmaßnahmen würde den Arbeitsinspektoren und den Richtern die Arbeit erleichtern.

China. Die Urkunde sollte bestimmte zwingende Durchsetzungsmaßnahmen vorsehen, an denen sich die innerstaatliche Gesetzgebung orientieren könnte.

Côte d'Ivoire. CGECI: Solange diese Maßnahmen im Einklang mit der Gesetzgebung stehen.

Eritrea. Weil diese Bestimmung die Regierungen dazu verpflichtet, den innerstaatlichen Gegebenheiten angepaßte effiziente und wirksame Durchsetzungsmechanismen zu schaffen, damit die Rechte der Beschäftigten und der Arbeitgeber gewahrt sind.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), BSSF (Bangladesch), CFDT (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), COSATU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Es ist von grundlegender Bedeutung, daß die Arbeitsverwaltung und die Aufsichtsämter mit den nötigen Mitteln ausgestattet werden und über genügend Personal verfügen und daß die Fortbildung des gesamten Personals besondere Beachtung findet, damit es auf Veränderungen in der Art von Beschäftigungen zu reagieren weiß, die wahre Natur einer Arbeitsbeziehung richtig zu erkennen vermag und den Arbeitsinspektoren bei Kontakten mit Kleinbetrieben an abgelegenen Orten behilflich sein kann. Der BSSF (Bangladesch), die USAM (Madagaskar) und die CLTM (Mauretanien) antworteten ihrerseits: Nichteinhaltung sollte mit einer Geldbuße oder mit einer Gefängnisstrafe geahndet werden. Die vom Gesetzgeber vorgesehenen Strafen sind in der Mehrzahl der Fälle zu leicht und dem vorliegenden Kontext nicht angepaßt, ja werden nicht vollstreckt. Die Urkunde sollte die IAO-Mitgliedstaaten auffordern, sich mit dieser Frage auf nationaler Ebene und auf dreigliedriger Basis zu befassen.

Gabun. COSYGA. In dem Fall genügt es, solche Organe wie die Arbeitsaufsicht und das Arbeitsministerium zu stärken.

Griechenland. Das Gesetz sieht Bußgelder und strafrechtliche Maßnahmen vor.

Guatemala. Auf diese Weise könnten die Stellen neue Maßnahmen treffen.

Honduras. Es ist unerlässlich, daß die zuständigen Stellen der Mitgliedstaaten sich dazu verpflichten und in der Lage sind, die wirksame Einhaltung der Rechtsvorschriften über das Arbeitsverhältnis zu überwachen; ferner, daß die Parteien des Arbeitsverhältnisses die arbeitsrechtlichen Vorschriften einhalten.

Irak. Jeder von den zuständigen Stellen eingerichtete Mechanismus muß sich auf der Beteiligung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer begründen und sollte keine rein staatliche Einrichtung sein.

Jamaika. JEF: Die Durchsetzung sollte entsprechend den Normen und der Rechtsprechung des jeweiligen Landes erfolgen; sie ist wiederum je nach Judikatur unterschiedlich.

Japan. Die Arbeitsrechtsvorschriften sind von den zuständigen Stellen durchzusetzen.

JTUC-RENGO: Die für die Durchsetzung der arbeitsrechtlichen Vorschriften zuständigen Stellen sollten in den Behörden eingerichtet werden, in denen sich die Arbeitsaufsichtsämter oder die Büros der Arbeitsverwaltung befinden, oder die Befugnisse bestehender Behörden sollten gestärkt werden, um ihnen die wirksame Durchsetzung der Vorschriften zu ermöglichen. Diese Stellen sollten über ausreichend Personal und genügend Mittel verfügen, so daß sie ihre Tätigkeiten mit Erfolg ausführen können. Darüber hinaus sollte das mit der Durchsetzung betraute Personal entsprechend ausgebildet werden, um den Arbeitsmarkt zu verwalten und Veränderungen in den Beschäftigungen berücksichtigen und so ein echtes Arbeitsverhältnis von einem unechten unterscheiden zu können. Insbesondere sollte es Sorge tragen, in Kleinbetrieben an abgelegenen Orten, die in der Regel vernachlässigt werden, eine ausreichende Zahl von Arbeitsinspektionen durchzuführen.

Kanada. CEC: Es ist lohnenswert, über die Beispiele nachzudenken, die bei der Aussprache über das Arbeitsverhältnis auf der IAK 2003 angeführt worden sind. Die von den Regierungen aufgeworfenen Probleme waren mehrheitlich, wenn nicht gar sämtlich, eindeutig durch ein Durchsetzungsdefizit bedingt. Eine Regierung bedarf keiner internationalen Urkunde, um ihren Pflichten hinsichtlich der Durchsetzung nachzukommen. Sollten die Regierungen allerdings

einer Urkunde bedürfen, dann dürfte es nützlich sein, dies zu präzisieren. Wenn die Durchsetzung für so viele Regierungen problematisch ist, dürfte sich die Unterstützung des Amtes bei der Stärkung der Kapazitäten höchstwahrscheinlich als wesentlich aufwendiger erweisen als die Ausarbeitung einer Urkunde.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Um einen wirksamen Arbeitnehmerschutz zu gewährleisten, wäre es erforderlich, der zuständigen Stelle die Befugnis oder den Auftrag zu erteilen, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um bei Verletzungen der Arbeitsrechte rasch Abhilfe zu schaffen.

Kuba. Die Arbeitsaufsichtsämter sollten über die Einhaltung der Rechtsvorschriften über die Arbeitsbeziehungen wachen.

Libanon. Es versteht sich von selbst, daß es den Parteien des Rechtsstreits möglich sein muß, ihre Rechte unverzüglich zurückzuerlangen.

Marokko. In Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis sind Durchsetzungsmaßnahmen zu treffen.

Mauritius. Schutz der Arbeitnehmerrechte, indem für die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften gesorgt und Rechtswidrigkeiten rasch und ohne Eingreifen der Judikative Abhilfe geschaffen wird.

Mosambik. Worum es geht ist sicherzustellen, daß die einzelnen Länder diesen Aspekt berücksichtigen.

Niederlande. Die Niederlande verfügen über ein wirksames und effizientes System der Rechtsdurchsetzung, das den innerstaatlichen Gegebenheiten angemessen ist.

FNV: Sofern diesen Stellen bei der Durchsetzung der arbeitsrechtlichen Vorschriften eine Rolle zukommt. Was die Rolle der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsaufsicht in den Niederlanden angeht, siehe den Kommentar zu Frage 13.

Peru. Betont werden sollte ferner, wie wichtig es für die Durchsetzung der genannten Maßnahmen ist, daß die staatlichen Behörden, insbesondere Arbeitsaufsicht, Sozialversicherung und Steuerbehörde, zusammenarbeiten.

Portugal. Diese Lösung würde der Vielfalt der Rechtssysteme und sozioökonomischen Gegebenheiten, in und unter denen die Urkunde umzusetzen ist, am besten Rechnung tragen.

CIP: Insbesondere gegen die Bestimmung, derzufolge wirksame und effiziente Durchsetzungsmaßnahmen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis getroffen werden sollten, ist nichts einzuwenden.

UGT: Das erfordert allerdings die Schaffung entsprechender Infrastrukturen für die Rechtsdurchsetzung.

Rumänien. Es ist angebracht, in der Urkunde die Institutionen aufzuführen, die zur Überprüfung der Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften befugt sind.

Schweden. LO und TCO: Es ist wichtig, daß die Vorschriften, Entscheidungen und Gerichtsurteile eingehalten und respektiert werden.

Schweiz. SGB: Eine wirksame und effiziente Durchsetzung dieser Bestimmung könnte die Schaffung neuer Institutionen erfordern, sofern diese Aufgabe nicht von bestehenden Einrichtungen, insbesondere der Arbeitsaufsicht und/oder der Arbeitsverwaltung, übernommen wird. Im

letzteren Fall ist es von grundlegender Bedeutung, daß die Behörden der Arbeitsaufsicht und der Arbeitsverwaltung über ausreichende finanzielle Mittel und Humanressourcen verfügen und die Fortbildung des gesamten Personals gebührende Beachtung findet, so daß es in der Lage ist, auf Veränderungen in der Art von Beschäftigungsverhältnissen zu reagieren, und echte von unechten Arbeitsverhältnissen zu unterscheiden vermag. Besondere Aufmerksamkeit sollte der gebotenen Unterstützung der Arbeitsaufsichtsbehörden bei ihrer Arbeit gewidmet werden, damit sie sich mit Klein- und Mittelbetrieben und Betriebsanlagen in Randgebieten und an abgelegenen Orten, die oftmals vernachlässigt werden, befassen können.

Simbabwe. Die Wirksamkeit einer Urkunde hängt von den Durchsetzungsmechanismen ab. Daher sind von den zuständigen Stellen Maßnahmen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis auszuarbeiten.

Slowakei. Die Urkunde sollte auf die Arbeitsaufsicht sowie auf die innerstaatlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften in bezug auf Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung verweisen.

Spanien. Das ist selbstverständlich zu bejahen.

Sri Lanka. CWC: Die Durchsetzung hängt von dem verfügbaren Personal und dem Vorhandensein der erforderlichen Kompetenzen ab. Dies sollte in erster Linie berücksichtigt werden.

LJEWU: In vielen Ländern werden zahllose Rechtsvorschriften kaum durchgesetzt. Die Aufnahme wirksamer und effizienter Durchsetzungsmaßnahmen ist daher geboten.

NWC: Die Nichteinhaltung der Rechtsvorschriften sollte mit einem Bußgeld und/oder einer Gefängnisstrafe geahndet werden. Die Durchsetzung dieser Bestimmungen dürfte sich als problematisch erweisen, weil die in einem typischen Beschäftigungsverhältnis stehenden Beschäftigten selten gewerkschaftlich organisiert sind.

Südafrika. Es wäre immerhin interessant zu wissen, wie die einzelnen Mitgliedstaaten in ihrer Gesetzgebung eine zuständige Stelle definieren. Sogar nicht demokratische Staaten erklären, daß ihre demokratischen Institutionen zuständig sind. Das hängt von den einzelstaatlichen Prioritäten ab und davon, wer bestimmt, welche Stelle zuständig ist.

CONSAWU: Für eine effiziente Rechtsdurchsetzung sind möglicherweise neue Institutionen zu schaffen.

Trinidad und Tobago. ECA: Die zuständigen Stellen sollten über ausreichende Ressourcen verfügen.

Tschechische Republik. CMKOS: Effizienz ist ein entscheidendes Merkmal.

Tunesien. Diese Maßnahmen zur Durchsetzung der Bestimmungen in der Praxis oder in Form von Gesetzesvorschriften sind vor allem in komplizierten Fällen geboten, wenn der Beschäftigte nicht in der Lage ist, seine Rechte geltend zu machen, sowie im Interesse der Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs zwischen den Unternehmen.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Australien. Die Einhaltung der vom Gesetz über die Reform der Arbeitsbeziehungen verankerten Rechtspflichten wird bereits effizient durch die zuständigen Beamten und Inspektoren gewährleistet.

Schweiz. SAV: Die Fragestellung ist unklar. In der Schweiz sind Justiz und Vollzug klar voneinander getrennt; die Frage ist folglich zu verneinen.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Island. In Island ist die Überwachung der Einhaltung der diesbezüglichen Vorschriften in erster Linie Sache der Sozialpartner.

Österreich. Die Frage ist mit der Einschränkung zu bejahen, daß ein System wirksamer und effizienter Durchsetzungsmaßnahmen zur Verfügung stehen soll, das aber nicht notwendigerweise von denselben Stellen gehandhabt wird, die zur Entscheidung über den Beschäftigungsstatus von Beschäftigten berufen sind. Mit der Formulierung, daß die zuständigen Stellen Durchsetzungsmaßnahmen setzen sollten, ist nicht zwingend angesprochen, daß die Durchsetzung von gerichtlichen Entscheidungen in diesem Bereich von Amts wegen zu erfolgen hat. Aus der Sicht Österreichs ist zwar eine Vollstreckungsgewalt der Gerichte in diesem Bereich zu begrüßen, eine Durchsetzung von in Arbeitsrechtssachen erlassenen Titeln von Amts wegen würde jedoch einen Systembruch darstellen. Die Frage ist daher mit der Einschränkung zu bejahen, daß die Urkunde vorsehen sollte, daß die zuständigen Stellen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis wirksame und effiziente Durchsetzungsmaßnahmen treffen können sollen, wenn dies von den Parteien des Rechtsstreits im Einzelfall beantragt wird. Im übrigen kommt in Österreich im Rahmen des Vollstreckungsverfahrens nicht immer den Arbeitsgerichten selbst, welche den Vollstreckungstitel schaffen, sondern auch anderen Gerichten, die etwa als Exekutionsgericht einschreiten, die Anordnung wirksamer und effizienter Durchsetzungsmaßnahmen zu.

Schweden. Die Regierung enthält sich einer Antwort auf diese Frage. In Schweden wachen in erster Linie die Sozialpartner darüber, daß die Vorschriften in diesem Bereich eingehalten werden.

Ukraine. FPU: Die Fragestellung ist unklar.

Vereinigtes Königreich. Dem Vorschlag könnte zugestimmt werden, vorausgesetzt es hieße „Anpassung“ statt „Durchsetzung“.

ZIVIL- ODER HANDELSRECHTLICHE VERTRÄGE

- Fr. 16** *Sollte die Urkunde vorsehen, daß keine ihrer Bestimmungen so ausgelegt werden darf, als würde dadurch in irgendeiner Weise das Recht von Arbeitgebern beeinträchtigt, zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen zu begründen?*

Bejahend

Regierungen: 56. Ägypten, Algerien, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Dänemark, El Salvador, Eritrea, Finnland, Frankreich, Guatemala, Honduras, Indonesien, Irak, Island, Italien, Kamerun, Kanada, Katar, Kiribati, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Niederlande, Niger, Norwegen, Panama, Peru, Philippinen, Rumänien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowenien, Sri Lanka, Südafrika, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); CGECI (Côte d'Ivoire); DA (Däne-

mark); EK, SY (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); NK (Japan); GICAM (Kamerun); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NCE (Republik Moldau); VNO-NCW (Niederlande); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SN (Schweden); SAV (Schweiz); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); BUSA (Südafrika); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ACFTU (China); LO (Dänemark); VTML (Finnland); COSYGA (Gabun); CITU, BMS (Indien); ASI (Island); CGIL (Italien); LDF, LPSK (Litauen); CFTU, TUC (Republik Moldau); Solidarnosc (Polen); CGTP (Portugal); PTUF (Rumänien); LO, TCO (Schweden); KOZ SR (Slowakei); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); NWC (Sri Lanka); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); MTOSZ (Ungarn).

Verneinend

Regierungen: 14. Argentinien, Costa Rica, Deutschland, Dominikanische Republik, Fidschi, Indien, Japan, Mosambik, Österreich, Portugal, Saudi-Arabien, Slowakei, Spanien, Sudan.

Arbeitgeberverbände: CTA (Mosambik); HSH, NHO (Norwegen).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BSSF (Bangladesch); BWU (Barbados); CITUB (Bulgarien); AKAVA, SAK, STTK (Finnland); CFDT, CGT-FO (Frankreich); JTUC-RENGO (Japan); CLC (Kanada); FKTU, KCTU (Republik Korea); USAM (Madagaskar); CLTM (Mauretanien); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); CTP, UGT (Portugal); SGB (Schweiz); CWC, LJEWU (Sri Lanka); CONSAWU, COSATU (Südafrika); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); AFL-CIO (Vereinigte Staaten); TUC (Vereinigtes Königreich).

Sonstige

Regierungen: 2. Australien, Barbados.

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. Ein Arbeitsvertrag sollte kein Hindernis für einen Arbeitgeber sein, seine Tätigkeit im Rahmen zivil- oder handelsrechtlicher Verträge auszuüben. Er ist anders beschaffen und losgelöst von allen übrigen Vertragsverhältnissen, die ein Arbeitgeber eingeht.

Bangladesch. BEA: Dies sollte in der Tat in der Urkunde vorgesehen werden.

Benin. Worauf es ankommt ist, daß vermieden wird, daß Arbeitsverhältnisse mit zivil- und handelsrechtlichen Beziehungen verwechselt werden.

China. Das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses sowie dessen Rechtswirksamkeit sollten die Wirksamkeit handelsrechtlicher Verträge nicht beeinträchtigen.

Côte d'Ivoire. CGECI: Es geht hier darum, die Vertragsfreiheit zu verankern.

Dänemark. Es wird auf die Entschließung verwiesen, die im Juni 2003 von der IAK verabschiedet wurde.

Eritrea. Auch wenn dies in der Urkunde vorgesehen wird, läuft dies keineswegs dem Grundsatz der Vertragsfreiheit zuwider, ja es läßt den Vertragspartnern (Beschäftigten und Arbeitgebern) sogar einen gewissen Spielraum.

Gabun. COSYGA. Die Urkunde sollte die Möglichkeit ausschließen, daß ein Arbeitgeber ein zivil- oder handelsrechtliches Verhältnis nach Belieben manipulieren und ihm eine Form verleihen kann, mit der ein Arbeitsverhältnis verschleiert wird.

Guatemala. Ein solcher Hinweis ist angebracht.
CACIF: Ja, und zwar ausdrücklich.

Honduras. Diese Regelung darf nicht das Recht einer Person beeinträchtigen, mit anderen Personen einen Dienstleistungsvertrag auf zivil- oder handelsrechtlicher Grundlage zu schließen.

Italien. CGIL: Die Rechtsvorschriften sollten jedoch möglichst ausschließen, daß eine Arbeitsbeziehung, die faktisch ein Unterordnungsverhältnis impliziert, als eine handelsrechtliche Beziehung betrachtet werden kann (siehe die italienischen Regelungen der Tätigkeit von „Projektpersonal“).

Japan. NK: Was Japan betrifft, so ist schwer ersichtlich, welchen Zweck eine solche Bestimmung haben könnte, denn auch ein handelsrechtlicher Vertrag wird, sobald er ein Arbeitsverhältnis begründet, abgeändert, so daß er sich im Einklang mit den arbeitsrechtlichen Grundsätzen befindet. In anderen Ländern erfüllt diese Bestimmung möglicherweise einen Zweck.

Katar. Die zivilrechtlichen und die handelsrechtlichen Vertragsverhältnisse dürfen nicht miteinander vermengt werden. Sie sind klar und eindeutig gegeneinander abzugrenzen, um zu vermeiden, daß arbeitsrechtliche Beziehungen umgangen werden. Ferner dürfen die Arbeitsrechte einer Person nicht dadurch beeinträchtigt werden, daß die Erbringung einer Dienstleistung auf der Grundlage eines zivil- oder handelsrechtlichen Vertrags verlangt wird.

Kolumbien. ANDI: Das ist ein grundlegender Aspekt.

Kuba. In allen Fällen, in denen diese Bestimmungen mit dem Ziel umgangen werden, ein Arbeitsverhältnis verzerrt darzustellen oder zu verdecken oder die Rechte, die ein Arbeitsverhältnis eröffnet, außer Kraft zu setzen.

Libanon. Ausgehend vom Grundsatz der Vertragsfreiheit und des Rechts auf freie Auswahl des Personals unter Einhaltung der geltenden innerstaatlichen gesetzlichen Vorschriften.

Litauen. LPSK: Diese Bestimmung gehört eigentlich zu Frage Nr. 11 und 12.

Mauritius. Ein Beschäftigter kann zwei Beschäftigungen haben und einen Doppelstatus besitzen. Er kann mit einem Arbeitgeber eine Arbeitsbeziehung eingehen und gleichzeitig mit einem anderen Arbeitgeber einen Dienstleistungsvertrag abschließen.

Mexiko. Das richtet sich nach den geltenden innerstaatlichen Rechtsvorschriften.

Niederlande. Die internationale Urkunde sollte echte handelsrechtliche Verträge, die kein Abhängigkeitsverhältnis begründen, nicht beeinträchtigen.

Peru. Eine dezentralisierte Arbeitsorganisation hat neue Möglichkeiten für die Entfaltung selbständiger Erwerbstätigkeiten geschaffen. In allen Fällen, in denen eine Dienstleistung im Rahmen eines Vertrags als eine Dienstleistung auf eigene Rechnung erbracht wird, ist die

Begründung einer zivil- oder handelsrechtlichen Beziehung ein legitimer Akt der unternehmerischen Freiheit des Arbeitgebers.

Schweden. LO und TCO: Sollte allerdings eine Empfehlung betreffend die Beschäftigungssicherheit ausgearbeitet werden, dann sollte klar und deutlich zum Ausdruck gebracht werden, für wen die Empfehlung gilt; von dem Moment an darf es dem Arbeitgeber nicht frei stehen, eine andere Vertragsform zu wählen.

Schweiz. Selbstverständlich vorbehaltlich der betrügerischen Verwendung eines zivil- oder handelsrechtlichen Vertrags zur Umgehung der Arbeitsrechtsvorschriften, die an ein Arbeitsverhältnis gebunden sind, was faktisch einer Verschleierung des Arbeitsverhältnisses gleich kommt.

Simbabwe. Es sollte klar festgehalten werden, daß diese Urkunde das Recht von Arbeitgebern, zivil- und handelsrechtliche Vertragsbeziehungen zu begründen, in keiner Weise einengt, daß es aber zu ihren Pflichten gehört, ihre Beschäftigten durch die Begründung eines günstigen Beschäftigungsverhältnisses zu schützen.

Slowakei. KOZ SR: Eine solche Bestimmung wäre nützlich.

Slowenien. Ja, sie ist sehr wichtig.

Sri Lanka. EFC: Ein Vertrag, bei dem es sich um eine zwischen zwei oder mehreren Parteien getroffene Vereinbarung handelt, sollte rechtsgültig sein, es sei denn, er hat im innerstaatlichen Kontext keine Gültigkeit.

CWC: Vorausgesetzt, die Urkunde erfaßt auch die Vertragsarbeiter.

NWC: Solange die Mindestrechte des Beschäftigten gewährleistet sind, kommt es zu keiner Beeinträchtigung des Rechts von Arbeitgebern, eine handelsrechtliche Vertragsbeziehung zu begründen.

Südafrika. Ein verantwortlich handelnder Arbeitgeber hat natürlich keinen Grund zu der Annahme, die Bestimmungen dieser Urkunde könnten darauf abgestellt sein, in irgendeiner Weise das Recht von Arbeitgebern zu beeinträchtigen, Vertragsbeziehungen zu begründen. Tatsächlich regeln diese Bestimmungen die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten und dienen Letzteren als Orientierungshilfe, was die Art der begründeten Beziehung angeht, und sie helfen ihnen zu verstehen, was ihre Rechte sind, und die gleiche Vorstellung von ihren jeweiligen Verpflichtungen zu haben, die sich aus dem Vertragsverhältnis ergeben. Das hilft beiden Parteien sehr dabei, eine Situation zu schaffen, die für alle von Vorteil ist. Auch für die Regierungen, die oft als Dritte in dem Bemühen um eine Lösung in Konflikte eingreifen müssen, ist dies eine Hilfe insofern, als es ihnen bei der Einführung eines kohärenten Herangehens bei der Lösung von Konflikten oder bei der Einrichtung von Mechanismen zur Beilegung von Streitigkeiten behilflich ist.

BUSA: Das wird ausdrücklich bejaht. Gleiches sollte für Beschäftigte gelten, d.h., weder die Rechte der Arbeitgeber noch die der Beschäftigten sollten beeinträchtigt werden.

Trinidad und Tobago. Aufgrund der Bedeutung, die zivil- und handelsrechtlichen Verträgen zukommt.

ECA: Die Vertragsarbeit ist eine Unternehmensstrategie, die im aktuellen wirtschaftlichen Umfeld sowohl gut als auch nötig ist, und diese Praktik der Arbeitgeber wird sich, durch welche Mittel auch immer, nicht einschränken lassen.

Tschechische Republik. KZPS: Das ist eine Bestimmung von grundlegender Bedeutung für das Unternehmertum.

Tunesien. Diese Maßnahme bringt eindeutig die Besonderheit des Arbeitsverhältnisses im Vergleich zu anderen Vertragsverhältnissen zum Ausdruck.

Ukraine. FRU: Diese Bestimmung schließt aus, daß die das Arbeitsverhältnis betreffenden Normen in der Urkunde als eine Beeinträchtigung zivil- und handelsrechtlicher Vertragsbeziehungen ausgelegt werden können.

Vereinigte Staaten. USCIB: Es handelt sich hier um einen Konflikt, der dem Begriff innewohnt, der der vorgeschlagenen Empfehlung zugrunde liegt. In den Vereinigten Staaten und anderswo stellt das Arbeitsverhältnis eine vertragliche Bindung dar. Die Beziehung zwischen einem Leistungserbringer und einem Leistungsnutzer ist gleichfalls ein Vertragsverhältnis, es sei denn, es handelt sich um eine Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung. Pläne und Programme für Leistungen zugunsten der Arbeitnehmer haben ebenfalls vertraglichen Charakter. Der in dieser Frage vorgeschlagene Hinweis, der ein notwendiger Bestandteil einer Empfehlung ist, scheint der vorliegenden Empfehlung jeglichen praktischen Wert zu nehmen.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Argentinien. CGT RA: Wenn die Normen klar und transparent sind und verantwortungsvoll durchgesetzt werden, und wenn der Staat für ihre Einhaltung sorgt, dann wird die grundsätzliche zivil- oder handelsrechtliche Vertragsfreiheit von Arbeitgebern durch die Definition des Arbeitsverhältnisses nicht beeinträchtigt.

Bulgarien. CITUB: Die Möglichkeit der Verschleierung von Arbeitsverhältnissen durch zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen sollte aus der Empfehlung gestrichen werden.

Deutschland. Siehe Bemerkungen zu Frage 6 (2) d).

Fidschi. Das Recht von Arbeitgebern, zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen zu begründen, die für beide Vertragspartner von Vorteil sind, sollte nicht eingeschränkt werden.

Finnland. SAK, STTK, AKAVA: Angebracht wären gesetzgeberische Maßnahmen, mit denen der Verwendung zivil- und handelsrechtlicher Verträge zu betrügerischen Zwecken, nämlich zur Verschleierung eines Arbeitsverhältnisses und Umgehung der Arbeitsrechtsvorschriften, ein Ende gesetzt würde.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt. ETUF (Ägypten), ACTU (Australien), BSSF (Bangladesch), CFTD, CGT-FO (Frankreich), CLC (Kanada), USAM (Madagaskar), CLTM (Mauretanien), SGB (Schweiz), COSATU (Südafrika), CONSAWU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich): Die Möglichkeit für Arbeitgeber, zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen zu begründen, sollte in der Urkunde gestrichen werden, da sie zur Verschleierung von Arbeitsverhältnissen führt oder Beschäftigte um den erforderlichen arbeitsrechtlichen Schutz bringt.

Indien. Es bedarf keinerlei Urkunde, um eine im Wandel begriffene, dynamische und von Natur aus äußerst komplizierte Beziehung zu regeln.

Japan. Ein Beschäftigungsverhältnis sollte sich jeweils unabhängig nach seiner Begründung bestimmen. Es kann durchaus sein, daß ein Vertrag, und zwar auch ein handelsrechtlicher Vertrag, abgeändert werden muß, um ihn mit den Rechtsvorschriften über die Beschäftigungsverhältnisse in Einklang zu bringen.

JTUC-RENGO: Alle Vertragsformulierungen, die es ermöglichen, ein Arbeitsverhältnis durch einen zivil- oder handelsrechtlichen Vertrag zu verdecken, sollten abgeschafft werden.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Ein echter Vertrag, der auf zivil- oder handelsrechtlicher Grundlage geschlossen wird, hat den Gesichtspunkten der beteiligten Parteien Rechnung zu tragen. Da verschleierte Arbeitsverhältnisse weit verbreitet sind und ihre Zahl im Steigen begriffen ist, bedarf es keiner solchen Bestimmung. Statt dessen sollte die Urkunde vorsehen, daß „ein Vertrag, der ausschließlich zu dem Zweck der Verschleierung einer Arbeitsbeziehung auf zivil- oder handelsrechtlicher Grundlage geschlossen worden ist, als null und nichtig zu betrachten ist“.

Mosambik. Diese Erwähnung ist entbehrlich, denn zivil- und handelsrechtliche Verträge werden durch eine eigene Gesetzgebung geregelt.

Österreich. Den Erläuterungen zu dieser Frage ist zu entnehmen, daß diese Abgrenzung primär auf das im Bericht mehrfach angesprochene Prinzip des „Vorrangs der Tatsachen“ abzielt, wonach nicht die Bezeichnung einer Vertragsbeziehung als zivil-, handels- oder arbeitsrechtlich für ihre Lösung ausschlaggebend ist, sondern die dem tatsächlichen Verhältnis zwischen den Streitparteien zugrunde liegenden Tatsachen. Angesichts des Umstandes, daß das Arbeitsrecht über weite Strecken zwingende Bestimmungen enthält, von denen insbesondere Arbeitgeber trotz ihrer grundsätzlichen zivil- oder handelsrechtlichen Vertragsfreiheit nicht abweichen können, ist eine derartig weit gefaßte Erklärung aus der Sicht Österreichs nicht zu befürworten. Damit ist jedoch nicht gesagt, daß es auch Verträge über Dienstleistungen auf anderer als arbeitsrechtlicher Basis gibt, und daß diese Handlungsfähigkeit selbstverständlich im übrigen nicht beeinträchtigt werden soll.

Portugal. Eine Bestimmung dieser Art ist unnötig.

Spanien. Zu den wesentlichen Vertragsbestimmungen einer handels- oder zivilrechtlichen Beziehung zwischen Unternehmen gehören sämtliche Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit des Arbeitsverhältnisses zwischen einem Unternehmen und dem Beschäftigten sowie eine Definition der Verbindung zwischen dem besagten Beschäftigten und einem zweiten beteiligten Unternehmen, und die Unternehmen haften dafür, den Verpflichtungen, die sich aus dieser Beziehung ergeben, nachzukommen. In Anbetracht der bestehenden gegenseitigen Beziehungen ist es folglich unnötig, eine derart kategorische Erklärung oder Bestimmung, wie sie hier vorgeschlagen wird, aufzunehmen.

Sri Lanka. LJEWU: Ein Arbeitsverhältnis kann das Begründen zivil- und handelsrechtlicher Vertragsbeziehungen erleichtern. Demzufolge sollten für die Abgrenzung im Einzelfall die Elemente maßgebend sein, die kennzeichnend für den Vertrag sind. Die Urkunde braucht diese Frage daher nicht anzuheben.

Tschechische Republik. CMKOS: Diese Frage ist unseres Erachtens nicht wesentlich.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Australien. Sollte eine Urkunde über die Arbeitsbeziehungen ausgearbeitet werden, dann sollte diese vorsehen, daß keine ihrer Bestimmungen so ausgelegt werden darf, als würde dadurch das Recht von Arbeitgebern beeinträchtigt, zivil- oder handelsrechtliche Vertragsbeziehungen zu begründen.

IV. SONSTIGE FRAGEN

Fr. 17 *Weist die Gesetzgebung oder Praxis in Ihrem Land Besonderheiten auf, die Schwierigkeiten bei der Durchführung der in diesem Bericht vorgeschlagenen Urkunde hervorrufen können?*

Wenn ja, wie sollten diese Schwierigkeiten überwunden werden?

Bejahend

Regierungen: 10. Eritrea, Finnland, Irak, Katar, Libanon, Norwegen, Peru, Philippinen, Rumänien, Südafrika.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); BCCI, BIA (Bulgarien); DA (Dänemark); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); IBEC (Irland); VSI (Island); JEF (Jamaika); CEC (Kanada); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); CEOE (Spanien); BUSA (Südafrika); USCIB (Vereinigte Staaten); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: AKAVA, SAK, STTK (Finnland); COSYGA (Gabun); CGIL (Italien); HSH (Norwegen); CWC, LJEWU (Sri Lanka); CONSAWU (Südafrika); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 58. Ägypten, Argentinien, Australien, Barbados, Belarus, Belgien, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Deutschland, Dominikanische Republik, El Salvador, Fidschi, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indien, Island, Italien, Japan, Kamerun, Kanada, Kiribati, Kuba, Kuwait, Lettland, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Österreich, Panama, Portugal, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: AICB (Bulgarien); CEC (China); CGECI (Côte d'Ivoire); SY (Finnland); CIE (Indien); NK (Japan); GICAM (Kamerun); NCE (Republik Moldau); CTA (Mosambik); SN (Schweden); ZDODS, ZDS (Slowenien); EFC (Sri Lanka); ECOT (Thailand); ECA (Trinidad und Tobago); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn).

Arbeitnehmerverbände: CGT RA (Argentinien); ACTU (Australien); BWU (Barbados); ACFTU (China); VTML (Finnland); CGT-FO (Frankreich); ASI (Island); JTUC-RENGO (Japan); FKTU, KCTU (Republik Korea); LDF, LPSK (Litauen); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); Solidarnosc (Polen); CTP, CGTP, UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); LO (Schweden); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); NWC (Sri Lanka); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); NATUC (Trinidad und Tobago); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn).

Sonstige

Regierung: 1. Algerien.

Arbeitgeberverbände: BEA (Bangladesch); UCCAEP (Costa Rica); CITU (Indien); SAV (Schweiz).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Bulgarien. BCCI, BIA: Ernsthafte Schwierigkeiten gäbe es, wenn handelsrechtliche Vertragsbeziehungen durch die Urkunde beeinträchtigt würden. Die vertrags- und handelsrechtlichen Prinzipien dürfen nicht angetastet werden.

Eritrea. Es sollte eine Regelung angenommen werden, die für Hausangestellte gilt, und die vorgeschlagene Definition sollte Selbständige einschließen.

Finnland. Der innerstaatlichen Gesetzgebung sollte die Möglichkeit gegeben sein, bestimmte Situationen (wie die von Personen, die von der Arbeitsmarktpolitik abhängig sind) aus dem Anwendungsbereich des Arbeitsrechts auszunehmen.

SAK, STTK, AKAVA: In Anbetracht der Tatsache, daß die finnischen arbeitsrechtlichen Vorschriften auf dreigliedriger Basis erarbeitet worden sind, werden die Änderungen des Grundsatzes der gemeinsamen und solidarischen Haftung (Leistungserbringer und Leistungsnutzer) sowie die Tatsache, daß die Behörden und die Gewerkschaften ermächtigt würden, Streitfälle zur verbindlichen Entscheidung an die zuständigen Stellen zu verweisen, bei den Arbeitgebern zweifellos auf Ablehnung stoßen.

Folgende Arbeitgeberverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: CNI (Brasilien), CACIF (Guatemala), IBEC (Irland), CEC (Kanada), VNO-NCW (Niederlande), CONEP (Panama), CIP (Portugal), CEOE (Spanien), USCIB (Vereinigte Staaten), CEIF (Zypern): Die Richtung, in die die vorstehenden Fragen gehen, könnte zu ernsthaften Problemen führen. Eine Urkunde, die unter Zugrundelegung der Grundsätze erarbeitet wird, die in diesen Fragen dargelegt worden sind, würde den Handelsbeziehungen schaden und eine Einmischung in die geltenden vertrags- und handelsrechtlichen Prinzipien bedeuten. Der CEC (Kanada) erklärte im einzelnen: möglich ist ferner, daß eine auf dem Fragebogen basierende Urkunde Schutzmaßnahmen, die seit langem bestehen, sich aber nicht auf dem Arbeitsverhältnisbegriff begründen, wie etwa den in zahlreichen Bestimmungen verankerten Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer, beeinträchtigen könnte. Hinzu kommt, daß Vertragsparteien, die der formellen Wirtschaft angehören, im Streitfall zivilrechtliche, auf dem Handelsrecht beruhende Instanzen anrufen. Kurzum, eine verstärkte Regulierung wäre einer echten Lösung der schwierigen Situation der Beschäftigten im informellen Sektor nicht dienlich.

Frankreich. MEDEF: Sollten sämtliche vorgeschlagenen Fragen beibehalten werden, dann würden die landesweit geltenden vertrags- und handelsrechtlichen Prinzipien durch die Urkunde beeinträchtigt werden.

Gabun. COSYGA: Fehlender Wille seitens der Behörden, die Arbeitsgesetzgebung durch die Aufnahme von Durchsetzungsbestimmungen zu vervollkommen, sowie die Tatsache, daß dem Ministerium und den Gerichten nicht genügend Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Irak. Umstrukturierung der zuständigen Ministerien im Einklang mit den Veränderungen im Arbeitsmarkt und Heranziehen von Fachleuten und Führungskräften, die ihre Fachkompetenz und ihr Engagement unter Beweis gestellt haben und an die Rolle des privaten Sektors glauben.

Italien. CGIL: Die Urkunde sollte eine kohärente Überprüfung der Gesetze vorsehen, die in jüngster Zeit im Bereich des Arbeitsrechts verabschiedet worden sind.

Jamaika. JEF: Allgemein ist festzuhalten, daß die Fragestellung bei der gegenwärtigen Konzipierung des Fragebogens in eine bestimmte Richtung geht und daher bei fehlender Objektivität in der Beantwortung der Fragen Probleme für die innerstaatliche Gesetzgebung schaffen könnte. In den Empfehlungen heißt es u.a., daß eine universell gültige Definition des Begriffs des Arbeitsverhältnisses zwar nicht unbedingt existiere und es der Rechtsprechung der einzelnen Länder überlassen bleibe, eine Definition zu finden. Ferner, daß die Urkunde nicht in zivil- und handelsrechtliche Vertragsbeziehungen eingreifen sollte.

Kolumbien. ANDI: Falls als problematisch betrachtete Elemente in die Urkunde aufgenommen werden sollten, so würde dies in der innerstaatlichen Gesetzgebung Verwirrung schaffen, was nachteilige Folgen für die reibungslose Abwicklung rechtmäßiger zivil- und handelsrechtlicher Beziehungen haben könnte.

Lesotho. ALE: Zu präskriptive Urkunden drosseln die natürliche und fortlaufende Entwicklung der Rechtsprechung und schränken die für die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen gebotene Flexibilität ein. Die Bestimmungen laufen Gefahr, zu weit zu gehen und insbesondere in handelsrechtliche und vertragliche Vereinbarungen einzugreifen.

Libanon. Die Schwierigkeiten lassen sich durch eine entsprechende Anpassung der innerstaatlichen sozialrechtlichen Vorschriften überwinden.

Norwegen. Frage 12 befindet sich nicht im Einklang mit der norwegischen Rechtslage und Rechtstradition. Das Problem ließe sich lösen, wenn erwogen würde vorzusehen, daß unklare Vertragselemente zugunsten des Beschäftigten auszulegen sind.

Peru. Verwaltungsrechtlich berechtigt der Abschluß eines Dienstleistungsvertrags in Form einer zivil- oder handelsrechtlichen Vereinbarung dazu, das für die Leistungserbringung erforderliche Personal ohne Verpflichtung zur Einhaltung der einschränkenden Bedingungen des allgemeinen Arbeitsrechts anzuheuern, da die Beschäftigung von Personen auf zivil- oder handelsrechtlicher Grundlage im allgemeinen nicht dem Arbeitsrecht unterliegt.

Philippinen. Schwierigkeiten ergeben sich bei der Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen auf Hausangestellte. Nachdem das Recht auf Persönlichkeitsschutz verfassungsrechtlich eingeeengt worden ist, verrichten letztere ihre Arbeit in der Regel im Wohnsitz ihres Arbeitgebers. Es wird vorgeschlagen, die Beteiligung der örtlichen Verwaltungsbehörden an der Beilegung von Arbeitsrechtsstreitigkeiten vorzusehen.

Rumänien. Diese Schwierigkeiten sollten gesondert geregelt werden.

Sri Lanka. CWC: Die Rechtsvorschriften, wonach Erwerbstätige das Recht haben, einer Gewerkschaft beizutreten, sollten erweitert werden und auch für Beschäftigte der informellen Wirtschaft gelten, die keinen Arbeitsvertrag besitzen.

LJEWU: Es gibt zwar keine gesetzliche Bestimmung, derzufolge bestimmte Arbeitsverhältnisse unzulässig sind, doch bestimmte Arbeitsformen sind gesetzlich verboten, so z.B. die Prostitution, illegale Glücksspiele, Pornographie, Schmuggel, Rekrutierung von Fahnenflüchtigen usw. Den betroffenen Beschäftigten in diesen Bereichen zu ihren Rechten zu verhelfen ist ein Problem.

Südafrika. Es wäre allerdings ein Fehler zu glauben oder nahelegen, die Vielgestaltigkeit der nationalen Praktiken stelle eine mögliche Quelle ernsthafter Divergenzen und nicht die Grundlage einer fruchtbaren Debatte und ein Element dar, das die Annahme innovativer Entschlüsse fördern kann.

BUSA: In der Regel wird nach ständiger Judikatur zwischen einem Arbeitsverhältnis und anderen Vertragstypen unterschieden. Zahlreiche handelsrechtliche Beziehungen werden begründet und funktionieren im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und Regelungen. Eine den bestehenden Rechtsrahmen ändernde internationale Urkunde könnte in zahlreichen Sektoren Unsicherheiten schaffen und Betriebsstillegungen, Entlassungen und Sparmaßnahmen zur Folge haben. Internationale Empfehlungen sollten einen beschränkten Geltungsbereich haben, wenig präskriptiv sein und sie sollten die Mitgliedstaaten nicht dazu verpflichten, ihre Arbeitsmarktstrukturen von Grund auf neu zu gestalten.

CONSAWU: Die arbeitsgerichtliche Beilegung der genannten Streitigkeiten ist ein zu langwieriger Prozeß.

Vereinigtes Königreich. CBI: Die Durchführung der zur Diskussion stehenden Punkte wäre sehr problematisch.

TUC: Das Arbeitsgesetz des Vereinigten Königreichs unterscheidet nach wie vor zwischen einem „Erwerbstätigen“ und einem „Beschäftigten“, was unbefriedigend ist und hinsichtlich ihrer Schutz- und arbeitsrechtlichen Ansprüche Verwirrung und Unsicherheit schafft. Wie im vorliegenden Bericht erklärt wird, ließe sich die Urkunde wesentlich besser durchsetzen, wenn der Begriff „Erwerbstätiger“ einheitlich definiert und die Definition mit Ausnahme der echten Selbständigen alle erfassen würde.

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Ägypten. Mit der Einschränkung, daß es den Mitgliedstaaten anheimgestellt ist, nach Maßgabe der wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten bestimmte Kategorien aus dem Geltungsbereich der Urkunde auszunehmen.

Argentinien. CGT RA: In der Praxis könnte es bei der Durchführung der Urkunde aufgrund des starken Einflusses der Arbeitgeberseite Probleme geben.

Deutschland. Die Einschränkungen des nationalen Rechts wurden bei der Beantwortung der vorläufigen Fragen und bei der Einzelbeantwortung berücksichtigt.

Island. VSI: Dies sind Suggestivfragen, was im Fall der Annahme der Urkunde zu erheblichen Schwierigkeiten führen könnte.

Kanada. Vorausgesetzt, es handelt sich um eine Förderungsurkunde.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Die Definition des Begriffs Arbeitsverhältnis ist in der koreanischen Arbeitsgesetzgebung relativ breit gefaßt. Die in der IAO-Urkunde vorgeschlagenen klaren Merkmale könnten allerdings zu einem positiven Wandel in der Judikatur beitragen.

Schweden. LO und TCO: Eine Bestimmung, die unerläßlich ist und in der Empfehlung enthalten sein sollte, ist: zu gelten hat nationales Recht.

Sri Lanka. Die Schwierigkeiten ließen sich überwinden, indem umfangreiche Aufklärungsprogramme organisiert werden.

EFC: Vorausgesetzt, daß prioritäre Anliegen der Empfehlung ist, eine Richtschnur zu bieten.

Trinidad und Tobago. ECA: Die Grundsätze, nach denen die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zu erfolgen hat, werden von der Gesetzgebung und der Judikatur festgelegt. Die neue Urkunde sollte darauf abstellen, diese Grundsätze zu vervollständigen und Orientierungshilfe bei einer flexibleren Gestaltung des gegenwärtigen Rechtsrahmens zu bieten, so daß dieser an die aktuellen wirtschaftlichen Gegebenheiten angepaßt werden kann.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Algerien. Augenblicklich entsteht ein Arbeitsverhältnis in Algerien nach den geltenden Rechtsvorschriften direkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Personen, die eine Mittelstellung einnehmen, werden von der Gesetzgebung nicht erfaßt. Schwierigkeiten könnten sich insofern ergeben, als die kraft des Gesetzes über die Beschäftigung 2005 eingeführten privaten Arbeitsvermittlungen nicht erfaßt werden.

Bangladesch. BEF: Die Aufnahme einer Bestimmung dieser Art könnte zu ernsthaften Problemen führen. Sie könnte eine Beeinträchtigung der geltenden vertrags- und handelsrechtlichen Prinzipien bedeuten.

Costa Rica. UCCAEP: Das ist nicht auszuschließen, muß aber von uns noch eingehender untersucht werden.

Indien. ITU: Potentielle Schwierigkeiten ließen sich durch eine entsprechende Reform der innerstaatlichen Rechtsvorschriften überwinden, so daß sie der gebotenen Ausweitung des arbeitsrechtlichen Schutzes für Beschäftigte Rechnung tragen.

Schweiz. SAV: Wir verweisen auf die Antwort unserer Regierung. Eine Urkunde, die wie hier vorgeschlagen erarbeitet wird, dürfte Probleme schaffen.

Fr. 18 *Gibt es irgendwelche anderen einschlägigen Fragen, die in diesem Fragebogen nicht erfaßt sind?*

Wenn ja, geben Sie diese bitte an:

Bejahend

Regierungen: 10. Argentinien, Irak, Indien, Kanada, Katar, Kuba, Philippinen, Slowakei, Spanien, Tunesien.

Arbeitgeberverbände: CGECI (Côte d'Ivoire); JEF (Jamaika); SN (Schweden); BUSA (Südafrika); ECA (Trinidad und Tobago); USCIB (Vereinigte Staaten).

Arbeitnehmerverbände: ETUF (Ägypten); CGT RA (Argentinien); AKAVA, SAK, STTK (Finnland); CFDT (Frankreich); CGIL (Italien); JTUC-RENGO (Japan); FK TU, KCTU (Republik Korea); GEFONT (Nepal); FNV (Niederlande); CGTP (Portugal); LO (Schweden); SGB (Schweiz); CWC (Sri Lanka); NATUC (Trinidad und Tobago); TUC (Vereinigtes Königreich).

Verneinend

Regierungen: 57. Ägypten, Algerien, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Deutschland, Dominikanische Republik, El Salvador, Eritrea, Fidschi, Griechenland, Guatemala, Honduras, Indonesien, Island, Italien, Japan, Kamerun, Kiribati, Kroatien, Kuwait, Lettland, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien und Montenegro, Simbabwe, Slowenien, Sri Lanka, Sudan, Surinam, Arabische Republik Syrien, Thailand, Trinidad und Tobago, Ukraine, Ungarn, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Arbeitgeberverbände: CNI (Brasilien); AICB, BCCI, BIA (Bulgarien); CEC (China); UCCAEP (Costa Rica); DA (Dänemark); SY (Finnland); MEDEF (Frankreich); CACIF (Guatemala); CIE (Indien); IBEC (Irland); VSI, ASI (Island); NK (Japan); GICAM (Kamerun); ANDI (Kolumbien); ALE (Lesotho); NC (Republik Moldau); CTA (Mosambik); VNO-NCW (Niederlande); HSH, NHO (Norwegen); CONEP (Panama); CIP (Portugal); SAV (Schweiz); ZDODS, ZDS (Slowenien); CEOE (Spanien); EFC (Sri Lanka); ECOT (Thailand); KZPS, SPD (Tschechische Republik); FRU (Ukraine); MGYOSZ (Ungarn); CBI (Vereinigtes Königreich); CEIF (Zypern).

Arbeitnehmerverbände: ACTU (Australien); BWU (Barbados); ACFTU (China); VTML (Finnland); CGT-FO (Frankreich); COSYGA (Gabun); VSI, ASI (Island); LDF, LPSK (Litauen); CFTU, TUC (Republik Moldau); OTM-CS (Mosambik); CTP, UGT (Portugal); PTUF (Rumänien); ZSSS (Slowenien); CCOO (Spanien); NWC (Sri Lanka); CONSAWU (Südafrika); NCTL (Thailand); CSTT (Togo); CMKOS (Tschechische Republik); FPU (Ukraine); MTOSZ (Ungarn).

Sonstige

Regierungen: 3. Australien, Libanon, Südafrika.

Arbeitgeberverbände: CITU (Indien), CEC (Kanada).

Arbeitnehmerverband: LJEWU (Sri Lanka).

Bemerkungen zu bejahenden Antworten

Ägypten. ETUF: Die Empfehlung sollte auf die wichtige Rolle von Informationsmaterial verweisen und dabei hervorheben, daß die sozialrechtlichen Folgen eines klaren Arbeitsverhältnisses nicht nur für Beschäftigte und Betriebe eine Frage von grundlegender Bedeutung sind, sondern daß es im Allgemeininteresse liegt, geschuldete Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge sowie Einkommensteuern usw. beitreiben zu können.

Argentinien. Man sollte versuchen, die selbständigen Erwerbstätigen einzubeziehen.
CGT RA: Die Freiberufler.

Côte d'Ivoire. CGECI: Der Lehrlingsausbildungsvertrag wirft zuweilen hinsichtlich der Arbeitsbeziehung Probleme auf.

Finnland. SAK, STTK und AKAVA: Da ist noch das Problem des „Null-Stunden,-Vertrags: in diesem Fall hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber auf Abruf zur Verfügung zu stehen, und der Arbeitgeber entscheidet, wann er ihm eine Arbeit anvertraut. Die Frage ist, kann von einem Arbeitsverhältnis die Rede sein, wenn keine Verpflichtung besteht, Arbeit anzubieten.

Folgende Arbeitnehmerverbände teilen den nachstehenden Standpunkt: ETUF (Ägypten), CFDT (Frankreich), JTUC-RENGO (Japan), TUC (Vereinigtes Königreich): Die Urkunde sollte an den Zweck eines Arbeitsverhältnisses erinnern und die Bedeutung bekräftigen, die dem Arbeitsverhältnis als einem Mittel zur Gewährleistung sozialer Gerechtigkeit und des Schutzes der Beschäftigten zukommt.

Indien. Der Fragebogen ist auf den Erhalt von Kenntnissen angelegt, die nicht unbedingt etwas mit dem Thema Arbeit zu tun haben.

Irak. Wirksame Hilfeleistungen für Arbeitgeberverbände in Ländern, in denen Konflikte, Krieg und Instabilität herrschen, damit sie sich unter diesen Umständen behaupten, diesen begegnen, und ihre eigentliche Rolle in der Wirtschaftsgemeinschaft ausüben können.

Italien. CGIL: Wie bereits in den Bemerkungen zu Frage 6 (2) c) ausgeführt, sollte sorgfältig unterschieden werden zwischen einem Beschäftigungsverhältnis, wie es die Zeitarbeit darstellt, und den weit häufiger, insbesondere bei der Vergabe von Aufträgen nach außen (Externalisation), anzutreffenden Beziehungen, bei denen es sich oftmals um ein durch einen handelsrechtlichen Vertrag verschleiertes Arbeitsverhältnis handelt.

Kanada. Die Mitgliedstaaten und ihre Rolle, wenn es darum geht, die Arbeitsmarktakteure über das Arbeitsrecht und das Beschäftigungsgesetz zu informieren, inwieweit sie diesem Recht und diesem Gesetz unterliegen, und was ihre diesbezüglichen Rechte und Pflichten sind.

Katar. Es ist unmöglich, alle das Arbeitsverhältnis berührenden Aspekte zu behandeln, insbesondere angesichts der Entwicklung auf dem Gebiet der Informationstechnik und der Kommunikationsmittel und deren Auswirkungen auf die Art und Weise, wie der einzelne und die Unternehmen Tätigkeiten ausführen. Diesbezüglich schafft das Internet mehr Probleme als es löst. Als Beispiele seien zivil- und handelsrechtliche Geschäfte und der Arbeitsvertrag genannt.

Republik Korea. FKTU, KCTU: Die Fragen zu dreiseitigen Arbeitsverhältnissen, einschließlich der Auftragsweitervergabe durch Zeitarbeitsagenturen, sind nur teilweise behandelt worden, zieht man in Betracht, daß es das Übereinkommen Nr. 182 gibt. Da die Externalisation in Form der Überlassung von Zeitarbeitern, von Untervergabe- und Dienstleistungsverträgen rasant zunimmt, bedarf es einer Neufassung des Übereinkommens Nr. 182 und der Verabschiedung eines umfassenden Übereinkommens über die indirekt Beschäftigten und eine dementsprechende dazugehörige Empfehlung.

Kuba. Berechtigte Gründe für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, Befugnis der Arbeitsaufsicht, die Einhaltung der für ein Arbeitsverhältnis geltenden Rechtsvorschriften zu fordern.

Nepal. GEFONT: Die mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Vorteile sollten genannt werden; ferner sollte klar zum Ausdruck kommen, daß sozialrechtliche Ansprüche das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraussetzen.

Niederlande. FNV: Die Präambel sollte eingangs an die Bedeutung des Arbeitsverhältnisses als dem wichtigsten Weg, über den das Wohlergehen und die Beteiligung von Männern und Frauen an der Gesellschaft und der Schutz ihrer mit einer Beschäftigung verbundenen Rechte gewährleistet werden kann, erinnern.

Philippinen. Die Regulierung – durch internationale Vereinbarungen, sofern möglich, oder durch die innerstaatliche Gesetzgebung – der Tätigkeiten privater Unternehmen, die auf elektronischem Weg Arbeit anbieten; ferner, wie das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses in diesen Fällen zu bestimmen ist.

Portugal. CGTP: Der Anwendungsbereich des Begriffs des Arbeitsverhältnisses sollte auf selbständige Erwerbstätige, die regelmäßig und ausschließlich für nur einen Arbeitgeber Leistungen erbringen, erweitert werden.

Schweden. LO und TCO: Ob ein Arbeitgeber einen Beschäftigten fristlos oder nach Ablauf einer bestimmten Kündigungsfrist entlassen kann, hängt eng mit der Rekrutierung zusammen sowie mit der Frage, wer ist als Arbeitnehmer zu betrachten. Es ist vielleicht nicht nötig, diesen Punkt in dieser Empfehlung zu behandeln, doch er sollte in engem Zusammenhang mit den vorliegenden Fragen zur Sprache gebracht werden.

Schweiz. SGB: Die Urkunde sollte an den Zweck des Arbeitsverhältnisses erinnern und die Bedeutung bekräftigen, die ihm als einem Mittel zur Gewährleistung sozialer Gerechtigkeit und des Schutzes der Arbeitnehmer zukommt.

Spanien. Besondere Koordinierungsmaßnahmen bei Arbeiten im Rahmen eines Untervergabertrags mit dem Ziel, am gleichen Ort stattfindende Tätigkeiten von Betrieben zu koordinieren und eine zusätzliche Gefährdung der Beschäftigten zu verhüten; Überprüfung der Normen über die Verhütung von Berufsgefahren auf gebührende Berücksichtigung neuer Unternehmensstrukturen; Haftung für die Verhütung von Berufsgefahren von Hauptunternehmern, die andere mit der Erbringung von mit ihrer eigenen Tätigkeit zusammenhängenden Arbeits- oder Dienstleistungen beauftragen, und gemeinschaftliche Haftung von Leistungserbringer und Leistungsnutzer bei Verstößen des leistungserbringenden oder des leistungsnutzenden Unternehmens in der Betriebsstätte des Hauptunternehmers gegen die Arbeitsschutznormen; Sorge tragen, daß in Informationsmaterial für die Arbeitnehmer und ihre Vertreter die vorstehenden Situationen transparenter und rechtlich stichhaltig dargestellt werden; Anpassung der Normen über die Vertretung der Arbeitnehmer an die neuen Formen der Organisation von Unternehmen über ein Netz von Auftragnehmern und Unterauftragnehmern. Ein Status „selbständiger Erwerbstätiger“ oder Regulierung selbständiger Arbeit in einem Abhängigkeitsverhältnis zwecks Klärung bestimmter Situationen und um Beschäftigten in dieser Situation durch Festlegung ihrer Rechte und Pflichten zu einem besseren Rechtsschutz zu verhelfen.

Südafrika. BUSA: Die Notwendigkeit, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen arbeitsrechtlichem Schutz und erforderlicher Flexibilität zu erzielen, wird nicht genügend betont. In der Vergangenheit als „atypisch“ eingestufte Arbeitsformen sind in einer Welt, die im ständigen Wandel begriffen ist, zur Norm geworden und in nicht wenigen Fällen der Schlüssel zum Erfolg. Dies scheint im Fragebogen keine hinlängliche Beachtung zu finden.

Trinidad und Tobago. ECA: Verstärkung der Kapazitäten und Sensibilisierung der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und sonstiger betroffener Parteien, zumal der neue Mechanismus flexibel sein wird und sich neue Tendenzen und Praktiken im Lauf der Zeit herausbilden werden.

NATUC: Die Frage des Zusammenhangs zwischen den Arbeitsschutznormen und dem Arbeitsverhältnis.

Tunesien. Das Ermutigen zum Zurückgreifen auf Kollektivverhandlungen als einem wirksamen Mittel zur Ausweitung des Anwendungsbereichs des Arbeitsgesetzes auf Beschäftigte, die auf nationaler Ebene bisher nicht unter den Schutz der innerstaatlichen Arbeitsgesetzgebung gefallen sind; auf nationaler Ebene: Förderung der Zusammenarbeit zwischen dem Staat und den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerverbänden und, auf internationaler Ebene: Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten mit dem Ziel, gegen verdeckte Arbeitsverhältnisse anzugehen und notfalls atypische Arbeitsformen strikt zu regulieren.

Vereinigte Staaten. USCIB: Warum erfolgt die Fragestellung nicht in Form einer Reihe einfacher Grundsätze?

Bemerkungen zu verneinenden Antworten

Sri Lanka. EFC: Diese Frage ist in regelmäßigen Zeitabständen im Kontext wirtschaftlicher Veränderungen und sonstiger Faktoren des Arbeitsmarkts wiederholt zu überprüfen.

Bemerkungen zu sonstigen Antworten

Indien. ITU: Der soziale Dialog sollte dazu dienen, jeglicher Flexibilität in den arbeitsrechtlichen Vorschriften, die dazu angetan ist, dem Arbeitsverhältnis einen informellen und mehrdeutigen Charakter zu geben, entgegen zu wirken.

Kanada. CEC: Der Fragebogen unternimmt keinen Versuch, die Lehren aus der seit mindestens 1997, ja seit Beginn der neunziger Jahre laufenden Debatte zu diesem Thema zu ziehen. Die Tatsache, daß dazu aufgefordert wird, die Auffassungen zu solchen Fragen darzulegen wie der Frage „dreiseitiger Arbeitsverhältnisse“ und der Frage „mehrdeutiger“ Arbeitsverhältnisse sowie zur Frage der in eine internationale Urkunde aufzunehmenden Merkmale, nach denen das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses zu beurteilen ist, impliziert, daß nicht in Betracht gezogen worden ist, daß es diese Begriffe waren, die dazu beigetragen haben, daß frühere Debatten ergebnislos verlaufen sind. Weil aus diesen bedauerlichen Fehlschlägen keine Lehren gezogen worden sind, steht zu befürchten, daß wir 2006 nicht imstande sein werden, uns so zu engagieren, daß die Konferenz konstruktiv und fruchtbringend wird. Im Jahr 2003 haben die drei Parteien nach zweiwöchiger Debatte, in deren Verlauf der Ausschuß für das Arbeitsverhältnis wiederholt die von den Arbeitgebern formulierten Besorgnisse zurückgewiesen hat, einvernehmlich einen einzigen Absatz angenommen, in dem sie einer Aussprache über eine „Empfehlung“ betreffend verdeckte Arbeitsverhältnisse vorbehaltlich bestimmter Parameter zustimmten. Ein solcher Ansatz kann funktionieren. Der Erfahrung nach zu urteilen dürfte es sehr problematisch sein, eine konstruktive Aussprache und Debatte über eine Frage zu führen, die über den einvernehmlich gesteckten Rahmen hinausgeht.

Libanon. Zeitarbeit, Saisonarbeit und Hausangestellte. Diese Kategorien Beschäftigter fallen aus dem arbeitsrechtlichen Schutz heraus.

Sri Lanka. LJEWU: Die wichtigen Fragen sind zum größten Teil abgedeckt. Zahlreiche Probleme könnten allerdings in dem Moment auftreten, wenn die Urkunde von den Mitgliedsstaaten umgesetzt wird. Die Umsetzung der Urkunde sollte daher vom Amt in regelmäßigen Zeitabständen nach ihrer Annahme überprüft werden.

KOMMENTARE DES AMTES

In diesem Abschnitt werden die Antworten auf den im Hinblick auf die Ausarbeitung des Entwurfs einer Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis abgefaßten Fragebogen analysiert. Er trägt den in Kapitel III des Berichts V (1) enthaltenen Erläuterungen zu dem Fragebogen Rechnung⁹.

Den Antworten der Regierungen sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände kommt im vorliegenden Fall insofern besondere Bedeutung zu, als die Frage des Arbeitsverhältnisses von der Konferenz nach dem Verfahren der einmaligen Beratung behandelt wird. Infolgedessen ist der Entwurf der Empfehlung im wesentlichen auf der Grundlage dieser Antworten sowie der in der Entschließung über das Arbeitsverhältnis, die die Konferenz auf ihrer 91. Tagung (2003) angenommen hat, enthaltenen Schlußfolgerungen ausgearbeitet worden¹⁰.

Allgemeine Bemerkungen

Insgesamt geben die Antworten der Regierungen klare Hinweise zu den Grundlinien, an denen sich die Empfehlung orientieren sollte, wie die nachstehende Übersicht über die Verteilung dieser Antworten zeigt.

Die Antworten der Regierungen sind überwiegend bejahend. Sie enthalten wichtige Bemerkungen, die insbesondere im Hinblick auf den Aufbau, die Grenzen und sonstige Merkmale der künftigen Urkunde sehr nützlich sind. Die Auffassungen der Sozialpartner kommen in den allgemeinen Bemerkungen in ihrer Unterschiedlichkeit wie auch in ihrer Vielfalt zum Ausdruck.

Den Arbeitgeberverbänden zufolge sollte das Schwergewicht des Textes auf den verschleierten Arbeitsverhältnissen und auf den Mechanismen für den Zugang der Beschäftigten zum gesetzlichen Schutz liegen; er sollte den Inhalt des Arbeitsverhältnisses nicht zwingend und allgemeingültig definieren, die innerstaatlichen Besonderheiten berücksichtigen und nicht in echte handelsrechtliche und unabhängige vertragliche Vereinbarungen eingreifen; die letztgenannte Frage sollte nicht auf der Grundlage vorgefaßter Meinungen behandelt werden angesichts der Tatsache, daß bestimmte Verhältnisse eindeutig zivil- oder handelsrechtlicher Natur sind. Ein Arbeitgeberverband hebt zwar die Bedeutung des Schutzes der Beschäftigten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses hervor, weist aber auf den Fall der Länder hin, in denen die Mehrzahl der Beschäftigten in der informellen Wirtschaft tätig ist. Ein anderer äußert die Auffassung, daß es auch dieses Mal schwierig sein wird, die Frage im Hinblick auf eine Empfehlung zu behandeln, und daß eine Grundsatzklärung realistischer gewesen wäre. Seitens

⁹ IAA: *Das Arbeitsverhältnis*, Bericht V (1), Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung, Genf, 2006.

¹⁰ Ebd., Anh. 2.

Tabelle 1. Antworten der Regierungen

Frage	Ja	Nein	Sonstige	Frage	Ja	Nein	Sonstige
1	68	7	2	6 (2) f)	68	4	1
2	67	6	2	7	58	16	2
3 (1) a)	55	18	0	8	61	9	0
3 (1) b)	52	19	1	9 a)	49	21	0
3 (1) c)	54	14	3	9 b)	59	11	0
3 (2)	58	16	0	9 c)	55	16	0
3 (3)	62	12	0	10	67	4	4
3 (4)	66	6	0	11 (1)	66	6	1
3 (5)	67	6	1	11 (2)	53	21	0
3 (6)	58	13	1	12	50	21	2
4	68	5	1	13	65	5	4
5	67	6	1	14	67	8	0
6 (1)	70	4	0	15	62	6	4
6 (2) a)	68	5	1	16	56	14	2
6 (2) b)	71	3	0	17	10	58	1
6 (2) c)	57	13	5	18	10	57	3
6 (2) d)	62	6	2				
6 (2) e)	70	2	2				

der Arbeitnehmer unterstreicht ein Verband, daß der Beschäftigte im Fall eines nicht eindeutigen oder unklaren Verhältnisses ohne Schutz ist, und hebt die Bedeutung einer Urkunde hervor, die den Geltungsbereich des Arbeitsverhältnisses eindeutig definiert. Eine paritätische Organisation schließlich äußert die Auffassung, daß dem ehrgeizigen Ziel der IAO, eine Empfehlung auszuarbeiten, große Bedeutung zukommt und daß es eine sehr nützliche Dynamik aufweist, da die Frage des Arbeitsverhältnisses von großer Tragweite ist.

Aus den Antworten auf den Fragebogen ergeben sich zwei grundlegende Feststellungen hinsichtlich der künftigen möglichen Empfehlung: (1) die in Bericht V (1) enthaltene vergleichende Analyse ist von der Mehrzahl der betroffenen Länder als zutreffend beurteilt worden; (2) in der Mehrheit der Antworten, namentlich der Regierungen, wird die Auffassung vertreten, daß die Durchführung einer Empfehlung, wie sie in dem genannten Bericht vorgeschlagen wird, nur aufgrund der Besonderheiten der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis Schwierigkeiten verursachen würde.

Der Empfehlungsentwurf beginnt entsprechend der Tradition der IAO mit einer Präambel und umfaßt vier große Abschnitte:

- I. Innerstaatliche Politik zum Schutz von Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis;
- II. Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses;
- III. Überwachung und Durchführung;
- IV. Internationaler Informationsaustausch.

1. Urkunde

Bestimmte Regierungen unterstreichen in ihren Antworten die derzeitige Bedeutung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere im Rahmen der Globalisierung, und die Nützlichkeit einer internationalen Urkunde, die die innerstaatlichen Gegebenheiten berücksichtigt, um die neuen Herausforderungen bewältigen zu können. Die Urkunde könnte angesichts der Vielfalt der innerstaatlichen Systeme dazu dienen, die Gesetzgebung zu harmonisieren oder zu ergänzen, um die wachsenden rechtlichen Unsicherheiten in diesem Bereich zu beseitigen, insbesondere in bezug auf die Beschäftigten, deren rechtlicher Status nicht klar ist, und die Beschäftigten des informellen Sektors, und den Fall der Beschäftigten zu behandeln, die in der Praxis von der Arbeitsgesetzgebung ausgenommen worden sind, wobei das Ziel menschenwürdige Arbeit ist.

Mehrere Regierungen weisen jedoch darauf hin, daß es nicht unbedingt erforderlich ist, weitere Verpflichtungen/Regelungen in bezug auf das Arbeitsverhältnis anzunehmen, daß eine neue Urkunde nicht unbedingt erforderlich ist und daß eine Richtlinienammlung, ein Leitfaden, ein Verhaltenskodex oder ein Aktionsplan ausreichen würde. Sie wollen sich aber dennoch an den auf der 91. Tagung (2003) der Konferenz erzielten Konsens halten, unter der Voraussetzung, daß die Urkunde die getroffenen Vereinbarungen widerspiegelt. Eine Regierung ist der Auffassung, daß es einer Urkunde bedarf, die differenzierte Lösungen für verschleierte, unklare oder dreiseitige Arbeitsverhältnisse vorsieht.

Nach Auffassung der Arbeitnehmervverbände sollten eine oder mehrere Urkunden angenommen werden, und zwar in Anbetracht der neuen Tendenzen im Bereich des Arbeitsverhältnisses, der Aushöhlung des Schutzes der betroffenen Beschäftigten und der Notwendigkeit, dem Rechtsvakuum oder der Deregulierung in manchen Ländern zu begegnen. Eine internationale Urkunde wäre eine bedeutende Orientierungshilfe für die innerstaatlichen Debatten.

Eine Regierung ist dagegen der Auffassung, daß das Konzept in diesem Stadium noch nicht ausreichend geklärt ist, um eine internationale Urkunde ins Auge fassen zu können, während andere der Auffassung sind, daß eine solche Urkunde wirkungslos wäre, weil sie die Vertragsfreiheit der Parteien beeinträchtigen und den Bereich der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten einschränken könnte. Eine Regierung äußert die Befürchtung, daß die Urkunde die handelsrechtlichen Beziehungen und den wirtschaftlichen Fortschritt behindern würde und im Hinblick auf die Beschäftigung kontraproduktiv wäre.

Die Mehrzahl der Arbeitgeberverbände ist der Auffassung, daß eine Urkunde in Anbetracht der derzeitigen Herausforderungen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses und außerhalb dieses Rahmens und der gesetzgeberischen Unterschiede von einem Land zum andern nicht das richtige Instrument ist, um diese Frage zu behandeln. Die Urkunde würde die Flexibilität beschneiden, die den Zugang zu unterschiedlichen Beschäftigungsarten ermöglicht. Dieses Thema muß auf innerstaatlicher Ebene angegangen werden, wie es beispielsweise die Richtlinien der Europäischen Union vorsehen. Auf innerstaatlicher Ebene müßten u.a. eher Rechtsvergleiche angestellt, Erfahrungen verglichen und vorbildliche Praktiken zusammengestellt werden. Angesichts des Konsenses von 2003 erklären sie sich jedoch bereit, die Annahme einer Urkunde in Form einer Empfehlung über das verschleierte Arbeitsverhältnis in Betracht zu ziehen. Ein Verband stellt indessen fest, daß die Notwendigkeit einer Empfehlung zu dem Thema nunmehr überprüft werden muß, da der Bericht und der Fragebogen über die 2003 erzielte Vereinbarung, wie sie in Absatz 25 der Schlußfolgerungen der allgemeinen Aussprache enthalten ist, hinausgehen. Manche Arbeitgeberverbände befürworten die Annahme einer

Urkunde, die rechtlich nützlich sein, Förderungscharakter haben und Bestimmungen über alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte enthalten sollte. Einer dieser Verbände glaubt jedoch, daß die Annahme einer solchen Urkunde schwierig wäre.

2. Form

Die Mehrheit der Antworten der Regierungen, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer spricht sich für eine Empfehlung aus, wie von der Konferenz auf ihrer 91. Tagung (2003) vereinbart. Dies wäre ein flexibler, den Bedürfnissen der Mitgliedstaaten gut angepaßter Rahmen. Sie könnte es ihnen ermöglichen, das Arbeitsverhältnis zu klären und es an die neuen Tendenzen und Merkmale des Arbeitsmarkts anzupassen.

Mehrere Regierungen und Arbeitnehmerverbände hätten ein Übereinkommen oder ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung vorgezogen, und einige beharren auf ihrer Position. Eine Regierung hätte eine Sammlung vorbildlicher Praktiken vorgezogen.

In Anbetracht des von der Konferenz auf ihrer Tagung im Jahr 2003 gefaßten Beschlusses erklären sich mehrere Arbeitgeberverbände bereit, konstruktiv bei der Prüfung einer Empfehlung mitzuarbeiten, unter der Voraussetzung, daß sie sich in den seinerzeit vereinbarten Grenzen bewegt. Dies ist im allgemeinen auch der Standpunkt zweier Regierungen.

Die allgemeine Aussprache von 2003 scheint somit günstige Bedingungen für die Erörterung eines Empfehlungsentwurfs geschaffen zu haben, wenngleich bedeutende Auffassungsunterschiede hinsichtlich ihres Inhalts und ihres Geltungsbereichs bestehen bleiben.

3. Präambel

Allgemeine Bemerkungen

Vier Regierungen weisen darauf hin, daß die Präambel allgemeiner, weniger detailliert gefaßt werden sollte, entweder weil die Urkunde drei Gruppen von betroffenen Beschäftigten getrennt behandeln sollte, oder weil es in Anbetracht der Entwicklung des Arbeitsmarkts und der Arbeitsorganisation ausreichen würde anzugeben, daß es schwierig sein kann festzustellen, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, oder aber weil die Präambel allgemeine Grundsätze sowie das Ziel der Regelung darlegen sollte, ohne im Detail auf materielle Regeln einzugehen. Eine Regierung ist der Auffassung, daß Formulierungen oder ein Ton vermieden werden sollten, die Anklagecharakter haben oder unterstellen, daß böser Glaube die Ursache der Probleme im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ist, und daß darauf hingewiesen werden sollte, daß die Veränderungen im Arbeitsmarkt die Unterschiede zwischen Arbeitnehmern und Nichtarbeitnehmern verwischen und die Staaten dazu veranlassen, Mechanismen zur Lösung des Problems auf innerstaatlicher Ebene zu schaffen.

Eine andere Regierung und die Mehrzahl der Arbeitgeberverbände wünschen, daß die Präambel klar und prägnant ist, daß sie nur die durch Betrug verursachten Probleme behandelt und daß sie eventuell die Notwendigkeit unterstreicht, legitime handelsrechtliche und sonstige rechtmäßige Beziehungen zu achten. Drei Arbeitgeberverbände sowie eine Regierung halten eine Präambel für überflüssig.

In Anbetracht insbesondere der geäußerten Auffassungen ist die Präambel schließlich so abgefaßt worden, daß sie relativ kurz ist und sich auf die Beweggründe der Urkunde konzentriert.

3 (1) a). Gesetzgeberische Unzulänglichkeiten

Laut Antworten von Regierungen müssen manche Staaten den Geltungsbereich ihrer Gesetzgebung an die neuen Beschäftigungsformen anpassen, entweder weil sie eine große Zahl von Beschäftigten ausschließt, die somit ohne Schutz sind, oder weil sie zu begrenzt, ungenau oder unklar ist. Für manche ist eine normative Erfassung der Vielfalt der möglichen Situationen nicht leicht. Nach Auffassung einer Regierung fehlt es an Maßnahmen zur Anwendung der Gesetzgebung, da diesbezüglich Kultur und Tradition eine bedeutende Rolle spielen. Die Urkunde wäre nützlich, um die Gesetzgebung zu präzisieren und anzupassen, und zu diesem Zweck muß sie klar und flexibel sein.

Eine Regierung bezeichnet die vorgeschlagene Fassung als vage. Mehrere Regierungen halten ihre Gesetzgebung für angemessen und klar. Eine der Regierungen vertritt eine ähnliche Auffassung und weist darauf hin, daß ihre Gesetzgebung auf einer Definition des Arbeitnehmers nach dem „common law“ beruht, was den Vorteil habe, daß sie sich durch die Tätigkeit der Richter entsprechend den Veränderungen des Arbeitsmarkts und der Arbeitsorganisation weiterentwickelt.

Mehrere Arbeitnehmerverbände bemerken, daß die Gesetzgebung zu eng und unklar ist oder daß sie präzisiert und erweitert werden sollte, um sowohl die „direkten Beschäftigten“ als auch die „indirekten Beschäftigten“ zu schützen, diejenigen, die durch einen dem Anschein nach handelsrechtlichen Vertrag oder Unterauftrag gebunden sind, und diejenigen, die in eine Unternehmenskette eingebunden sind. Sie sollte alle Formen des Arbeitsverhältnisses erfassen, einschließlich derjenigen des informellen Sektors und der neuen Beschäftigungsformen.

Sämtliche Arbeitgeberverbände sind der Auffassung, daß die Frage nicht in der Präambel angesprochen werden sollte, da sie den Schluß nahe legt, daß es eine einheitliche Rechtsnorm gibt, auf die man Bezug nehmen könnte. Es ist Aufgabe der Gesetzgebungsorgane, eindeutig zu bestimmen, was durch die Vorschriften festgelegt werden muß und was von den Richtern anhand der Tatsachen zu entscheiden ist. Der Anwendungsbereich wird als nutzloses Konzept bezeichnet, desgleichen die Formulierung „sonstwie unzulänglich“, da dies keine Klärung der angestrebten Ziele ermöglicht. Die Präambel darf nur das Problem der verschleierte Arbeitsverhältnisse ansprechen.

Der Hinweis auf die Unzulänglichkeiten und Grenzen der Gesetzgebung ist im zweiten Erwägungsgrund der Präambel enthalten.

3 (1) b). Verschleierte Arbeitsverhältnisse

Nach den Antworten der Regierungen wird das Arbeitsverhältnis in manchen Ländern immer noch nach dem „common law“ definiert, während in anderen Ländern mit dem gleichen System genaue Rechtsnormen angenommen worden sind; in Ländern mit unterschiedlichen Rechtssystemen enthält das Arbeitsrecht möglicherweise keine spezifischen oder auf neue Arbeitsformen leicht anwendbare Normen, oder sein Anwendungsbereich ist vielleicht nicht umfassend genug. Schließlich kann die Rechtsprechung widersprüchlich sein, wenn es sich um Beschäftigte in unklaren Situationen handelt, selbst wenn in mehreren Ländern die für den Beschäftigten günstigste Norm angewendet werden muß, und sie kann in unklaren Situationen davon ausgehen, daß ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Wenn man von den geltenden Normen ausgeht, liegt das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses sehr häufig auf der Hand, außer in nichttraditionellen Beschäftigungsformen, die dem Beschäftigten eine große Unabhängigkeit lassen. Dann kann die Natur des Verhältnisses unklar sein. Durch diese atypischen Formen, die in den letzten Jahren in Erscheinung getreten sind, wird die Anwendung des Gesetzes erschwert. Diese Schwierigkeit wird durch die Lockerung der Normen sowie die Umgestaltungen der Arbeitsorganisation und die Haltung mancher Arbeitgeber noch verstärkt. Arbeitsver-

hältnisse und zivilrechtliche Beziehungen können sich ähneln, so daß es schwierig ist, zwischen ihnen zu unterscheiden. Außerdem sind bestimmte halbselbständige Beschäftigte sowie bestimmte selbständig Erwerbstätige, die nach und nach eine ständige Beziehung mit einem bestimmten Kunden eingehen, schwer einzuordnen. Regeln sind erforderlich, damit die Staaten die Natur der unklaren Beziehungen bestimmen können. Man muß jedoch unterschiedliche Auslegungen des Begriffs der Unklarheit vermeiden. Eine Regierung ist der Auffassung, daß die Präambel diese Frage nicht anschnitten sollte, selbst wenn die Unklarheit bestimmter Beziehungen auf der Hand liegt. Andere weisen darauf hin, daß ihre Gesetzgebung genau ist und daß unklare Beziehungen selten sind.

Arbeitnehmerverbände weisen darauf hin, daß die unklaren Arbeitsverhältnisse zunehmen; andere sind der Auffassung, daß sie durch den Arbeitgeber unklar gestaltet werden. Die Gesetzgebung enthält möglicherweise keine speziell für das Arbeitsverhältnis geltende Norm, oder die Norm, die sie enthält, ist vielleicht unzureichend, um neue Formen von Arbeitsverhältnissen abzudecken, oder sie steht im Widerspruch zu zivil- oder handelsrechtlichen Normen. Aus einigen Antworten geht hervor, daß die Rechtsprechung widersprüchlich sein kann und daher schwer vorhersehbar ist, ob ein Beschäftigter als Arbeitnehmer oder als selbständig Erwerbstätiger eingestuft wird.

Nach Auffassung der Mehrheit der Arbeitgeberverbände ist der Begriff der Unklarheit in der Präambel wie auch im Rest der Urkunde fehl am Platz. Er ist nicht zweckdienlich und würde nur noch mehr Verwirrung stiften. Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses muß anhand der Tatsachen bestimmt werden, und im Streitfall müssen die Gerichte entscheiden. Ein Verband weist darauf hin, daß die Bezugnahme auf die mögliche Schwierigkeit der Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses der Vereinbarung von 2003 zuwiderläuft, der zufolge die Empfehlung flexibel sein und der Vielfalt der innerstaatlichen Systeme Rechnung tragen muß.

Nach Auffassung eines Arbeitnehmerverbandes handelt es sich nicht um eine Frage der Unklarheit, sondern es geht um verschleierte Verhältnisse.

Die Formulierung „unklares Arbeitsverhältnis“ wird in der Präambel nicht ausdrücklich aufgegriffen. Sie bezieht sich in ihrem zweiten Erwägungsgrund allgemeiner auf die Fälle, in denen die Rechte und Pflichten der Parteien nicht klar sind.

3 (1) c). Verschleierte Arbeitsverhältnisse

Mehrere Antworten von Regierungen und Arbeitnehmerverbänden legen den Akzent auf die möglichen Mittel zur Verschleierung eines Arbeitsverhältnisses, einschließlich in staatlichen Betrieben: Scheinselbständige, unerlaubte Arbeitskräfteüberlassung, angebliche Familienbande, Unterauftragsvergabe, „Zusammenarbeit“, informelle Wirtschaft. Manchmal ist es ein Problem mangelnder Rechtsanwendung, eventuell mit dem Einverständnis des Beschäftigten, der sich seinen Verpflichtungen gegenüber der Steuer und der Sozialen Sicherheit entziehen will.

Mehrere Regierungen sind der Auffassung, daß die Fälle von verschleierten Arbeitsverhältnissen von den Gerichten geregelt werden müssen. Eine Regierung insbesondere wendet sich gegen jede Bestimmung, die die Wirkung hätte, Personen, die im Rahmen eines Unterauftrags gemäß dem „common law“ tätig sind, als Arbeitnehmer darzustellen. Nach Auffassung einer anderen Regierung muß in Anbetracht der internationalen Mobilität der Arbeitskräfte dafür gesorgt werden, Beziehungen zu vermeiden, die fälschlicherweise als handelsrechtlich bezeichnet werden.

Die Mehrheit der Arbeitgeberverbände ist der Auffassung, daß ein Arbeitsverhältnis nur im Betrugsfall, bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen, als verschleiert angesehen werden darf und daß man sich vor jeder Ausrichtung hüten muß, durch die die Freiheit des Arbeitgebers beeinträchtigt wird. Ihrer Auffassung nach sollte

diese Frage zuerst von der Konferenz behandelt werden, bevor eine Entscheidung getroffen wird. Wenn sie ordnungsgemäß behandelt wird, wird eine Bezugnahme darauf in der Präambel überflüssig sein.

Das Amt wird auf dieses Thema, das im zweiten Erwägungsgrund der Präambel erwähnt wird, im Zusammenhang mit der Frage 6 2) b) zurückkommen.

3 (2). SCHWIERIGKEIT DER BESTIMMUNG DES ARBEITGEBERS

Nach den Antworten einiger Regierungen stellt sich diese Frage insbesondere für die Arbeitsverhältnisse im Zusammenhang mit der Auslagerung. Sie weisen insbesondere auf folgende Fälle hin: sehr umfangreiche Zulieferketten, aufeinanderfolgende Dienstleistungsverträge, nicht angemeldete Verhältnisse, Änderung der Adresse des Arbeitgebers, Tätigkeit im informellen Sektor oder im öffentlichen Sektor, wenn sich Vertretungsprobleme stellen, Anwesenheit von Mittelspersonen, dreiseitige Beziehungen. Im übrigen können die Veränderungen der Produktionsorganisation Änderungen des traditionellen Profils der Arbeitsvertragsparteien zur Folge haben. Es kann sein, daß die Rechtsvorschriften nicht präzise genug sind oder daß es schwierig ist, Beweise beizubringen. Der Staat hat die Aufgabe, die für die Kontrolle der Anwendung des Gesetzes erforderlichen Mechanismen zu schaffen. Auch die Rechtsprechung ist wichtig. Mehrere Regierungen erklären, daß ihre Gesetzgebung klar ist. Ein Arbeitgeberverband äußert die gleiche Auffassung. In seltenen Fällen kann es jedoch schwierig sein, die geltenden Normen zu ermitteln.

Einige Regierungen weisen darauf hin, daß die Frage implizit in der Antwort auf die Frage 3 1) a) behandelt worden ist. Sie sollte im Hauptteil der Urkunde erscheinen.

Arbeitnehmerverbände stellen fest, daß solche Situationen insbesondere in den folgenden Fällen entstehen: Strategien der Unterauftragsvergabe, Dienstleistungstätigkeiten, Zeitarbeit, Arbeitskräfteüberlassung, Akkordarbeit, Unternehmensnetze, Tätigkeiten des öffentlichen Sektors. Sie unterstreichen, daß den Beschäftigten geholfen werden muß, die Beweise beizubringen, die zur Ermittlung des Arbeitgebers dienen.

Nach Auffassung mehrerer Arbeitgeberverbände und einiger Regierungen gibt es kein Arbeitsverhältnis, bei dem die Identität des Arbeitgebers unbekannt ist. Die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses beruht notwendigerweise auf der Existenz und Identifizierung der Parteien, und es kann in einem Arbeitsverhältnis nur einen einzigen Arbeitgeber geben. Nach Auffassung eines Verbandes steht der Hinweis auf diese Frage in der Urkunde im Widerspruch zu der Vereinbarung von 2003 über dreiseitige Arbeitsverhältnisse.

Das mit dieser Frage aufgeworfene Problem ist nach Auffassung der Mehrheit der Regierungen, die den Fragebogen beantwortet haben, und auch der Arbeitnehmer sehr wichtig und aktuell. Es wird daher im vierten Erwägungsgrund der Präambel angesprochen. Dennoch ist richtig, daß dieses Problem im Mittelpunkt einer Diskussion steht, die 2003 zu keinem Ergebnis geführt hat, wie in Absatz 25 der Schlußfolgerungen der allgemeinen Aussprache erwähnt wird. Dieser Punkt wird erneut unter Frage 6 2) c) zur Sprache gebracht.

3 (3). BESCHÄFTIGTE OHNE SCHUTZ

Mehrere Arbeitnehmerverbände weisen darauf hin, daß die Situationen, in denen Beschäftigte schutzlos sind, weitverbreitet sind; sie nennen insbesondere die folgenden Fälle: Beschäftigte, die vom Anwendungsbereich der Gesetzgebung über das Arbeitsverhältnis ausgenommen sind, Beschäftigte, die indirekt eingestellt werden, halbselbständige Beschäftigte, die in Wirklichkeit dem Arbeitgeber unterstellt sind, falsche handelsrechtliche Verträge und illegale Arbeit; wegen der Globalisierung ist es unbedingt erforder-

derlich, in diesem Bereich über internationale Arbeitsnormen zu verfügen; der mangelnde Schutz kann auf verschiedene Faktoren zurückzuführen sein, darunter die raschen Veränderungen des Arbeitsmarkts. Diese Normen würden den innerstaatlichen Behörden Perspektiven bieten hinsichtlich der Art und Weise, wie die betroffenen Beschäftigten geschützt werden können.

In einigen Regierungsantworten wird darauf hingewiesen, daß diese Frage, wie auch die vorhergehende, implizit unter der Frage 1 a) behandelt worden ist und es daher nicht erforderlich ist, sie in der Präambel zu erwähnen, nahegelegt, daß sie im Hauptteil der Urkunde behandelt werden sollte, oder verlangt, daß sie weniger negativ formuliert wird. Mehrere Regierungen erklären, daß ihre Gesetzgebung gut angepaßt ist und daß sie dieses Problem bewältigen können.

Die Mehrheit der Arbeitgeberverbände ist der Auffassung, daß dieser Punkt nicht ausreichend nuanciert ist und daß er auf Beschäftigte beschränkt werden könnte, die Opfer von Betrug sind.

Angesichts der verschiedenen Bemerkungen ist der Frage in dem Entwurf eine allgemeinere Ausrichtung gegeben worden: Es heißt im fünften Erwägungsgrund, daß die erwähnten Schwierigkeiten schwerwiegende Probleme schaffen können. Gleichzeitig ist ihr Umfang erweitert worden: Diese Probleme können nicht nur die Beschäftigten betreffen, sondern auch ihre Familien und ihr Umfeld, und sie können sich nachteilig auf die Produktivität und die finanziellen Ergebnisse der Unternehmen auswirken.

3 (4). INNERSTAATLICHE POLITIK

Um den Entwurf zu straffen und entsprechend der Anregung einer Regierung ist die Frage bezüglich einer möglichen Politik zur Gewährleistung eines angemessenen Schutzes für die betreffenden Beschäftigten in der Präambel gestrichen worden; sie wird in Absatz 1 des Entwurfs behandelt (Frage 4).

3 (5). SOZIALER DIALOG

Dieser Punkt trifft auf breite Zustimmung. Die effektive Beteiligung der Sozialpartner wird als wesentlich erachtet. Mehrere Gewerkschaftsorganisationen weisen darauf hin, daß ein solcher Dialog das Bestehen solider und unabhängiger Verbände voraussetzt und daß es, wenn solche Verbände nicht vorhanden sind, Aufgabe der Regierung ist, die Verantwortung für den Schutz der Beschäftigten zu übernehmen. Die Arbeitgeberverbände unterstreichen, daß der soziale Dialog den Verhältnissen des Landes angepaßt sein und allen Beteiligten und nicht nur den Beschäftigten zugute kommen muß.

Ein Arbeitnehmerverband unterstreicht die Notwendigkeit, in Ländern, in denen Gesamtarbeitsverträge nicht zwingend sind, vorrangig auf der Ebene der Gesetzgebung tätig zu werden.

In anderen Antworten wird die Auffassung geäußert, daß es unnötig ist, in der Präambel auf die Bedeutung des sozialen Dialogs hinzuweisen, oder angegeben, daß dieser Dialog in manchen Ländern nur selten Auswirkungen auf die Formulierung der Politiken hat.

Dieser Punkt erscheint in Absatz 5 des Entwurfs.

3 (6). BEZUGNAHME AUF DIE ERKLÄRUNG VON 1998 UND AUF ANDERE EINSCHLÄGIGE INSTRUMENTE

Mehrere Regierungen und Arbeitnehmerverbände sowie ein Arbeitgeberverband sprechen sich für einen Verweis auf die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien

und Rechte bei der Arbeit aus; andere wünschen einen Verweis auf unterschiedliche Übereinkommen; eine dritte Gruppe ist der Auffassung, daß die Empfehlung die Erklärung und auch bestimmte andere einschlägige Instrumente erwähnen sollte. Dagegen halten die Mehrheit der Arbeitgeberverbände sowie einige Regierungen eine Bezugnahme auf die Erklärung nicht für sinnvoll, deren Inhalt ihres Erachtens nicht unmittelbar relevant ist, und auch nicht auf andere Instrumente der IAO, die weder unmittelbar anwendbar noch geeignet erscheinen, um die angesprochenen Fragen zu klären.

Entsprechend mehreren Antworten nimmt der Entwurf auf andere Weise Bezug auf die Erklärung und die Normen der IAO, nämlich ausgehend von einer auf der Hand liegenden Feststellung. Im ersten Erwägungsgrund der Präambel wird die unbestreitbare Bedeutung des Arbeitsverhältnisses für die Anwendung der nationalen und internationalen Arbeitsnormen sowie für die Verwirklichung der in der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit dargelegten Grundsätze unterstrichen.

4. Innerstaatliche Politik

Der Gedanke einer innerstaatlichen Politik, die es gestattet, die Lage hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses zu prüfen, um die erforderlichen konkreten Maßnahmen zu treffen, nimmt einen zentralen Platz in dem Entwurf ein und scheint, den Antworten nach zu urteilen, von der Mehrzahl der Regierungen sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände befürwortet zu werden. Die Auffassungsunterschiede betreffen in erster Linie den Umfang dieser Politik und die Auswirkungen, die sie haben könnte.

Einerseits gilt die Sorge der Beständigkeit und der Kohärenz des gesetzlichen Rahmens. Andererseits besteht der Wunsch, daß diese Überprüfung nicht bestimmte Grundsätze und die erworbenen Rechte der Beschäftigten beeinträchtigt.

Für bestimmte Arbeitgeberverbände käme es nicht in Frage, nach der Überprüfung der Gesetzgebung ihren Anwendungsbereich zu erweitern. Manche Arbeitnehmerverbände weisen dagegen darauf hin, daß nicht nur die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung, sondern auch ihr Geltungsbereich geprüft werden müßte.

Nach Auffassung mehrerer Arbeitgeberverbände ist der Ausdruck „angemessener Schutz“ subjektiv und konfus. Eine Regierung erklärt ihrerseits, daß ihre Gesetzgebung die Beschäftigten bereits „ausreichend“ schützt und daß ihr Anwendungsbereich jedes Jahr überprüft wird.

Eine Regierung schließlich ist der Auffassung, daß jeder Staat entscheiden muß, ob und wann er seine Gesetzgebung überprüfen will, eine andere hält es nicht für sinnvoll, Verpflichtungen hinsichtlich der Überprüfung der Gesetzgebung hinzuzufügen, und für eine weitere ist nicht klar, was diese Politik implizieren würde.

Die innerstaatliche Politik ist Gegenstand des Absatzes 1 des Entwurfs. Was bei dieser innerstaatlichen Politik vor allem wichtig erscheint, ist die Tatsache, daß den Mitgliedstaaten nahegelegt wird, regelmäßig die Art und Weise zu prüfen, wie ihre Gesetzgebung die durch ein Arbeitsverhältnis gebundenen Beschäftigten schützt, festzustellen, welche Mängel sie aufweist, und zu versuchen, diesen Mängeln durch ihren Gegebenheiten angepaßte Maßnahmen abzuwehren, und zwar nachhaltig und nicht nur durch isolierte und statische Maßnahmen. Es wäre nicht Aufgabe der Urkunde, den Mitgliedstaaten konkrete Weisungen hinsichtlich der Form oder des Inhalts der anzunehmenden

Politik zu erteilen¹¹. Die darauffolgenden Absätze behandeln lediglich die Grundlagen und Modalitäten dieser Politik.

Die verletzlichsten Beschäftigten

Die innerstaatliche Politik, wie sie in der Frage 3 4) erwähnt wird, sollte den Beschäftigten einen angemessenen Schutz gewährleisten, wobei die Gleichstellungsdimension berücksichtigt werden sollte.

In Anbetracht der diesem Punkt in den Arbeiten des Amtes und der Konferenzaussprache im Jahr 2003 beigemessenen Bedeutung wird er in Absatz 4 des Entwurfs behandelt, wobei andere Beschäftigte erwähnt werden, die von der Ungewißheit hinsichtlich ihres Status besonders betroffen sind.

5. Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses

Der Grundsatz des Tatsachenvorrangs, der im vergleichenden Recht verankert ist, wird in den Antworten weitgehend befürwortet. Die Arbeitgeberverbände weisen jedoch darauf hin, daß die Absicht der Parteien ebenfalls respektiert werden muß, und in einigen Antworten heißt es, daß der Hinweis auf die innerstaatliche Politik überflüssig ist.

Der Hinweis auf die innerstaatliche Politik erklärt sich dadurch, daß die das Arbeitsverhältnis betreffenden Maßnahmen und Vorkehrungen im Rahmen einer solchen Politik getroffen werden. Der in dieser Frage vorgesehene Punkt ist jedoch in Absatz 7 des Entwurfs, in dem Abschnitt, der die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses betrifft, aufgenommen worden.

6 (1). ART UND AUSMASS DES SCHUTZES TRANSPARENZ

Diese Frage ist mehrheitlich bejaht worden. Die Arbeitnehmerverbände und ein Arbeitgeberverband bemerken jedoch, daß der Hinweis auf „die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis“ unangebracht wäre im Fall von Ländern, deren Gesetzgebung mit den internationalen Arbeitsnormen nicht im Einklang steht, und sie schlagen vor, ihn durch einen Verweis auf die „internationalen Arbeitsnormen“ zu ersetzen, und sie verlangen, daß die Politik zusammen mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf transparente Weise durchgeführt wird.

In anderen Antworten wird die Bedeutung einer Beteiligung der Sozialpartner auf allen Ebenen unterstrichen, insbesondere weil sie es gestattet, Kenntnis zu erhalten von nicht erfüllten Bedürfnissen im Zusammenhang mit der Anwendung der Gesetzgebung sowie von ihren Interessen, und sie die Ausarbeitung der Politik und die Anwendung der Gesetzgebung erleichtert.

Mehrere Regierungen erklären, daß die Empfehlung in Anbetracht der Vielfalt der innerstaatlichen Gegebenheiten flexibel sein muß. Eine andere sowie ein Arbeitnehmerverband weisen darauf hin, daß die Urkunde das Mindestschutzniveau angeben sollte, wobei die Staaten dann später die gewünschten Änderungen vornehmen könnten. Eine Regierung ist mit der Annahme einer solchen Politik nicht einverstanden.

Der Entwurf geht in Richtung Flexibilität und berücksichtigt die Bemerkung der Arbeitnehmerverbände. In seinem Absatz 2 heißt es, daß Art und Ausmaß des Schutzes, der den betreffenden Beschäftigten gewährt wird, durch die innerstaatliche Gesetz-

¹¹ Siehe diesbezüglich Bericht V (1), a.a.O., Abs. 218-221.

gebung und Praxis festgelegt werden sollten, wobei die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen berücksichtigt werden sollten.

6 (2). SCHUTZMASSNAHMEN

6 (2) a). Leitlinien

Das Wort Leitlinien ist ein Schlüsselbegriff in dem Fragebogen, und die Antworten zeigen, daß er sehr gut aufgenommen wird.

Manche Regierungen halten diesen Punkt für unerlässlich, um die Rechtssicherheit der Akteure auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten und um jegliche Unklarheit und jeglichen Streit zu vermeiden, wie eine Regierung feststellt. Die innerstaatliche Politik müßte den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern die Mittel an die Hand geben, damit sie wissen, was ein Arbeitsverhältnis ist. Eine irrtümliche Bezeichnung der Beziehungen kann während der Erfüllung eines Vertrags oder bei seiner Beendigung zu Spannungen führen. Durch eine einwandfreie Rechtsanwendung wird ein wirksamer Schutz der Beschäftigten und ein loyaler Wettbewerb zwischen den Arbeitgebern gewährleistet. Ein Arbeitnehmerverband fügt hinzu, daß es genauer Anhaltspunkte bedarf, um zwischen verschleierte abhängig Beschäftigten und Selbständigen zu unterscheiden. Die Definition eines Arbeitsverhältnisses ist nach Auffassung eines Arbeitgeberverbands häufig sehr komplex, und deshalb bedarf es allgemeiner Leitlinien. Nach Auffassung mehrerer Arbeitgeberverbände und eines Arbeitnehmerverbands müssen die innerstaatliche Gesetzgebung und die innerstaatliche Rechtsprechung berücksichtigt werden.

Manche Regierungen sind dagegen der Auffassung, daß der allgemeine Arbeitnehmerbegriff nicht ausreicht, um in allen Fällen gültige Leitlinien an die Hand zu geben, in Anbetracht der Vielfalt und der Flexibilität der Formen der Arbeitsverhältnisse, oder daß die diesbezüglichen Entscheidungen den Staaten überlassen werden müssen, oder daß die Urkunde sich darauf beschränken muß, einige Beispiele für den Inhalt einer innerstaatlichen Politik zu geben, ohne irgendeinen Mindestinhalt vorzuschreiben. Eine Regierung äußert die Auffassung, der sich ein Arbeitnehmerverband anschließt, statt Leitlinien vorzugeben, sollten rechtliche Vorkehrungen getroffen werden, durch die das Arbeitsverhältnis geschützt und ungesetzliche Machenschaften verhindert werden.

Der Entwurf geht in den Absätzen 3 a) und 10 auf Leitlinien für die Betroffenen ein.

6 (2) b). Bekämpfung der verschleierten Arbeitsverhältnisse

Zu dieser Frage ist die höchste Anzahl bejahender Antworten eingegangen, und nur drei Antworten sind verneinend. Dies zeigt, wie wichtig die Frage der verschleierten Arbeitsverhältnisse für die Regierungen ist. Im übrigen hat sich die Arbeitgebergruppe hinsichtlich dieser Frage bereit erklärt, die Möglichkeit der Annahme einer Empfehlung zu prüfen.

In den Antworten heißt es, daß jeder Beschäftigte die Möglichkeit haben sollte, auf Wunsch seinen Status durch eine unabhängige Instanz feststellen zu lassen, daß die Mitglieder alle Möglichkeiten haben sollten, um gegen die zur Verschleierung eines Arbeitsverhältnisses angewandten Methoden vorzugehen, und daß die Arbeitsaufsicht eine Kontroll- und Beratungsfunktion ausüben sollte, mit angemessenen Vorschriften und der Einrichtung von wirksamen Kontroll- und Sanktionssystemen. Eine Regierung schlägt die Festlegung von Kriterien vor, die ein verschleiertes Arbeitsverhältnis kennzeichnen, und mehrere Arbeitnehmerverbände regen die Erweiterung des Anwendungsbereichs der Arbeitsgesetzgebung oder die Einführung von Vermutungen an, um ihre Anwendung auf Verhältnisse zu erleichtern, die dem Anschein nach einen anderen

Charakter aufweisen als den eines Arbeitsverhältnisses. Nach Ansicht mehrerer Arbeitgeberverbände muß zuerst der Begriff „verschleierte Beschäftigung“ definiert werden, der mit Betrug in Verbindung gebracht wird, und man darf weder Beschäftigte und Arbeitgeber daran hindern, rechtmäßige vertragliche Vereinbarungen zu schließen, die sich vom Arbeitsverhältnis unterscheiden, noch in rechtmäßige handelsrechtliche Beziehungen eingreifen.

Der Ausdruck „verschleierte Arbeitsverhältnisse“ wird seit mehreren Jahren auf den Tagungen der IAO verwendet, und diese Verhältnisse sind in mehreren Berichten des Amtes beschrieben worden. Gemäß den Schlußfolgerungen der allgemeinen Aussprache von 2003 liegt verdeckte Beschäftigung vor, wenn der Arbeitgeber eine Person, die ein Arbeitnehmer ist, nicht wie einen Arbeitnehmer behandelt, um so seinen wahren Rechtsstatus zu verschleiern. Dies kann durch die unangebrachte Verwendung von zivil- oder handelsrechtlichen Vereinbarungen erfolgen¹². Laut dem Bericht V (1) bedeutet ein verdecktes (verschleiertes) Arbeitsverhältnis, daß dem Verhältnis ein anderer Anschein verliehen wird, um den rechtlichen Schutz außer Kraft zu setzen oder abzuschwächen oder um die Steuer- und Sozialversicherungsvorschriften zu umgehen¹³. Nach dem Empfehlungsentwurf, wo der Punkt in Absatz 3 b) erscheint, ist die innerstaatliche Behörde dafür zuständig zu bestimmen, in welchem Fall ein Arbeitsverhältnis als verschleiert angesehen werden kann.

6 (2) c). Klare Regelung der Arbeit für eine Person, die nicht der Arbeitgeber ist

Es handelt sich hierbei um einen heiklen und umstrittenen Punkt, der in der Frage 3 (2) angesprochen wird. Zahlreiche Regierungen beantworten diese Frage bejahend: Die starke Verbreitung der betreffenden Arbeitsformen würde es rechtfertigen, ihnen besondere Aufmerksamkeit zu schenken; die Regeln sollten die Verpflichtung umfassen, die Parteien eines Arbeitsverhältnisses zu ermitteln. Solche Regeln sind im Hinblick auf die Rechtssicherheit der Beschäftigten und der Arbeitgeber gerechtfertigt und erlauben es dem Staat, eine bessere Kontrolle auszuüben und eine betrügerische Arbeitskräfteüberlassung zu verhindern.

Eine Regierung schlägt vor, zu unterscheiden zwischen Fällen, in denen der Leistungsnutzer seine Weisungsbefugnis gegenüber den Beschäftigten des Leistungserbringers ausübt, und der einfachen Arbeitskräfteüberlassung, bei der diese Beschäftigten dem Leistungsnutzer nicht unterstellt sind. Eine Regierung hält es für schwierig, in diesem Bereich internationale Regeln festzulegen, und zwei weitere sind der Auffassung, daß dreiseitige Verhältnisse Gegenstand einer gesonderten Urkunde sein sollten.

Die Arbeitnehmerverbände verlangen, daß die Verantwortlichkeiten des Leistungsnutzers und des Leistungserbringers transparent sein und den betreffenden Beschäftigten zur Kenntnis gebracht werden sollten; einige sind der Auffassung, daß die Ausdrücke „Leistungserbringer“ und „Leistungsnutzer“ nicht geeignet sind. Es wird aber auch darauf hingewiesen, daß die Arbeitskräfteüberlassung verboten werden muß oder nur in eindeutig definierten Fällen zugelassen werden darf, und daß die Zeitarbeit von der Arbeitskräfteüberlassung unterschieden werden muß.

Die Arbeitgeberverbände erklären, daß in einem Arbeitsverhältnis die Arbeitsnormen angewendet werden müssen und daß jede Einmischung in zwischen einem Leistungserbringer und einem Leistungsnutzer geschlossene handelsrechtliche Verträge vermieden und darauf geachtet werden muß, daß die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen nicht dem Leistungsnutzer zugeschrieben werden, während

¹² Bericht V (1), a.a.O., Anh. 2, Abs. 7.

¹³ Bericht V (1), a.a.O., Abs. 46.

sie in Wirklichkeit dem die Leistung erbringendem Arbeitgeber obliegen. Der Punkt würde über die in Absatz 25 der Schlußfolgerungen von 2003 dargelegte Vereinbarung hinausgehen. Eine Harmonisierung auf der Ebene der IAO in diesem Bereich wäre unmöglich.

Es sei darauf hingewiesen, daß der Entwurf sich in seinem Absatz 3 c) allgemein darauf beschränkt, den Mitgliedstaaten die Festlegung von Normen für die Situationen nahezulegen, auf die die Frage Bezug nimmt, aber keine präzisen Regelungen und auch keine spezifische Ausrichtung vorschlägt. Der Zweck einer solchen Anregung besteht vor allem darin, die Staaten, deren Gesetzgebung unzulänglich ist, dazu anzuregen, die rechtlichen Lücken zu schließen oder die Bestimmungen ihrer Gesetzgebung klarer zu gestalten, was allen betroffenen Personen zugute kommen würde – den Beschäftigten, den Arbeitgebern und den Leistungsnutzern. Zweck der festzulegenden Normen wäre es, zweifelsfrei zu bestimmen, wer der Arbeitgeber ist, welche Rechte der Beschäftigte hat und wer dafür verantwortlich ist, Fragen, in denen die Ansichten geteilt sind.

6 (2) d). Nichteinmischung in zivil- oder handelsrechtliche Beziehungen

Allgemein gesehen weisen die bejahenden Antworten gleichzeitig Übereinstimmungen und Abweichungen auf. Einerseits verlangen die Arbeitgeberverbände, daß die Anwendung der Urkunde nur die Arbeitsverhältnisse betreffen und keine Folgen für gutgläubige zivil- oder handelsrechtliche Beziehungen haben darf. Die Arbeitnehmerverbände weisen dagegen darauf hin, daß die innerstaatliche Politik die Anwendung falscher zivil- oder handelsrechtlicher Vertragsbeziehungen verbieten sollte. Eine Regierung ist der Auffassung, daß diese Politik die Freiheit der Vertragsparteien achten muß, daß diese aber nicht unbegrenzt sein und keine Hindernisse für den Schutz der Rechte der Beschäftigten schaffen darf.

Nach Auffassung einer Regierung liegt eine Einmischung insbesondere dann vor, wenn der Status des Beschäftigten nicht durch den zwischen den Parteien geschlossenen Vertrag bestimmt wird, sondern durch die tatsächlichen Bedingungen, unter denen die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Nach Ansicht eines Arbeitgeberverbands kann der Grundsatz der Nichteinmischung anerkannt werden, wenn es sich um einen echten zivil- oder handelsrechtlichen und zwischen den Parteien auf der Grundlage der Gleichberechtigung geschlossenen Vertrag handelt, doch könnte die Aufnahme dieses Punktes in eine internationale Norm als Leitlinie für die innerstaatliche Gesetzgebung aufgefaßt werden und als Rechtfertigung für die Aufgabe der Regelung der verschleierte Verhältnisse dienen.

Der Punkt ist in Absatz 6 des Entwurfs beibehalten worden und ist wie folgt gefaßt: Die innerstaatliche Politik sollte rechtmäßige zivil- und handelsrechtliche Beziehungen nicht beeinträchtigen.

6 (2) e). Zugang zu Streitbeilegungsmechanismen

In diesem Punkt stimmen die Auffassungen der Regierungen, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im wesentlichen nahezu überein. Ein Arbeitgeberverband stellt fest, daß die Urkunde das Thema in seinen großen Zügen anschneiden sollte, während die Einzelheiten den innerstaatlichen Gesetzen und Gepflogenheiten überlassen bleiben sollten. Eine andere weist darauf hin, daß die Mechanismen leicht zugänglich, gerecht und kostengünstig sein und daß die beiden Parteien sie nicht mißbrauchen können sollten. Nach Auffassung der Arbeitnehmerverbände wie mehrerer Regierungen sollten diese Mechanismen finanziell tragbar und zügig sein, und die Arbeitnehmer sollten sie in Anspruch nehmen können, ohne ihren Arbeitsplatz zu gefährden. Einige Regierungen weisen darauf hin, daß sie bereits über geeignete Mechanismen verfügen.

Die Frage erscheint in sehr allgemeiner Form als Absatz 3 d) des Entwurfs.

6 (2) f) Wirksame und effiziente Rechtsdurchsetzung

Die letzte Art von Maßnahmen, die den Mitgliedern im Rahmen der innerstaatlichen Politik vorgeschlagen werden, betrifft die Durchsetzung der Gesetzgebung über das Arbeitsverhältnis. Auch in diesem Bereich stimmen die Auffassungen weitgehend überein. Es wird hervorgehoben, daß die Anwendung der Gesetzgebung von grundlegender Bedeutung und sehr viel wichtiger ist als andere Arten von Maßnahmen. In einer Antwort wird darauf hingewiesen, daß die mangelnde Anwendung der Gesetzgebung die Hauptursache für den fehlenden Schutz der verletzlichen Beschäftigten ist, und in einer anderen Antwort wird festgestellt, daß die Durchsetzung die Bedürfnisse der beiden Parteien achten muß, einschließlich der betrieblichen und finanziellen Auswirkungen. Es werden weitere Maßnahmen vorgeschlagen, insbesondere die Stärkung der Arbeitsverwaltung, einschließlich der Arbeitsaufsicht.

Der Punkt wird in Absatz 3 e) des Entwurfs behandelt.

7 bis 9. Beobachtungsmechanismus

Die mehrere Aspekte des Beobachtungsmechanismus betreffenden Antworten können zusammen geprüft werden.

EINRICHTUNG ODER NUTZUNG EINES MECHANISMUS (FRAGE 7)

Die Antworten auf die Frage, ob die Urkunde die Einrichtung eines Beobachtungs- und Beratungsmechanismus vorsehen sollte, sind mehrheitlich bejahend, und sie anerkennen die Zweckmäßigkeit und die Bedeutung eines solchen Mechanismus. Hinsichtlich seiner Natur und seiner Tragweite sind manche Antworten jedoch nuanciert. So heißt es beispielsweise, daß der Mechanismus nicht zu zwingend sein sollte und daß er von der Kapazität des Landes abhängen sollte. In einigen Antworten wird die Frage aufgeworfen, ob es sich um einen neuen Mechanismus handeln muß oder ob auch ein bereits bestehender Mechanismus den Anforderungen der Urkunde genügen kann, und eine Regierung ist der Auffassung, daß es den Staaten völlig freistehen sollte, den geeigneten Mechanismus zu bestimmen. Eine Regierung ist der Auffassung, daß diese Frage in einer internationalen Urkunde fehl am Platz ist, und eine andere, daß ein solcher Mechanismus nicht geeignet ist. Eine andere Regierung hält die Einrichtung eines solchen Mechanismus für nicht gerechtfertigt, da sie ein System für regelmäßige Konsultationen geschaffen hat.

Der Empfehlungsentwurf sieht in seinem Absatz 15 die Einrichtung eines Beobachtungsmechanismus vor, der es gestatten sollte, die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse besser zu verfolgen, und der zur Transparenz der innerstaatlichen Politik beitragen sollte. Die Urkunde enthält keine genauen Angaben hinsichtlich seiner Art, die auf innerstaatlicher Ebene festgelegt werden sollte. Es versteht sich von selbst, daß dieser Mechanismus den Möglichkeiten und Verhältnissen des Landes entsprechen muß, und es kann sich dabei um einen neuen oder einen bestehenden Mechanismus handeln.

MITWIRKUNG DER ZUSTÄNDIGEN STELLEN UND DER ARBEITGEBER- UND ARBEITNEHMERVERBÄNDE (FRAGE 8)

Die Frage, ob dieser Mechanismus eine dreigliedrige Mitwirkung vorsehen sollte, wird mehrheitlich bejaht. Nach Auffassung einer Regierung sollten erweiterte Beraten-

gen mit anderen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden als den maßgebenden vorge-
sehen werden.

BERATUNGEN MIT DEN ARBEITGEBER- UND ARBEITNEHMERVERBÄNDEN (FRAGE 9 a), b), c))

Die drei Teilfragen zu den Beratungen sind ähnlich und bejahend beantwortet worden (kurze Zeitabstände; gleichberechtigte Vertretung der Verbände; Sachverständigenberichte oder technische Untersuchungen). In manchen Antworten werden die Vorteile solcher Beratungen hervorgehoben, wenn auch nuanciert und mit Fragezeichen.

Häufige Beratungen sind gerechtfertigt, wenn starke, repräsentative und unabhängige Verbände bestehen. Es stellt sich die Frage, was unter kurzen Zeitabständen zu verstehen ist und ob die Beratungen häufig, regelmäßig oder je nach Bedarf stattfinden sollten.

Eine gleichberechtigte Vertretung der Verbände wird allgemein akzeptiert, auch wenn sie definiert werden muß. Nach Auffassung einer Regierung sollte man nicht auf diese Einzelheiten eingehen, da der Inhalt der Frage 8 ausreicht.

Der Gedanke, sich auf Sachverständigenberichte oder technische Untersuchungen zu stützen, wird im allgemeinen gut aufgenommen, für manche stellt dies aber ein Kostenproblem dar, und nach Auffassung anderer wären diese Sachverständigenberichte nützlich, sie sollten aber nicht entscheidend sein. Andere meinen, daß die Einschaltung von Sachverständigen von Fall zu Fall beschlossen werden sollte.

Die Fragen 8 und 9 haben in Absatz 16 des Entwurfs, in Abschnitt III, ihren Niederschlag gefunden, der die Überwachung und die Durchführung betrifft. Der Hinweis auf die Häufigkeit der Beratungen und die Verwendung von Sachverständigenberichten oder technischen Untersuchungen ist abgeschwächt worden.

10. Beschreibung des Arbeitsverhältnisses

Zweck dieser allgemeinen Frage war es, zur Klärung der Vorstellungen beizutragen, da es in der Logik des Urkundenentwurfs Sache der Mitgliedstaaten ist, eine genaue Definition eines Arbeitsverhältnisses vorzunehmen. Die Mehrheit der Antworten der Arbeitgeberverbände sehen jedoch in der in dem Fragebogen verwendeten Formulierung, die sich im übrigen am vergleichenden Recht orientiert, die Möglichkeit der Einführung einer dritten Partei.

Der Punkt ist nicht in den Empfehlungsentwurf übernommen worden, der diesbezüglich stärker auf die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses ausgerichtet ist.

11. Faktoren und Indikatoren für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses

- a) Was die Faktoren angeht, die für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bestimmend sind (Fr. 11 (1)), so wird in mehreren Antworten anerkannt, daß es nützlich ist, sie zu ermitteln, andere erklären, daß es Aufgabe der zuständigen Stellen ist, sie festzulegen, und weisen diesbezüglich darauf hin, daß auch die Rechtsprechung berücksichtigt werden muß. Andere sprechen sich für unterschiedliche Faktoren aus.

Die Arbeitgeberverbände sind der Auffassung, daß diese Faktoren nicht in der Urkunde, sondern von den innerstaatlichen Behörden festzulegen sind, da sie je

nach Land unterschiedlich beschaffen sind. Eine Urkunde mit einer Auflistung von Faktoren wäre unnütz und würde nach Auffassung eines Verbands der Vereinbarung zuwiderlaufen, der zufolge die Empfehlung den wesentlichen Inhalt eines Arbeitsverhältnisses nicht allgemeingültig definieren soll. Dagegen weist ein Arbeitnehmerverband darauf hin, daß die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis möglicherweise keine Schutzmaßnahmen im Fall eines verschleierte Arbeitsverhältnisses festlegt und es infolgedessen wichtig wäre, daß die Urkunde klare Normen aufführt.

- b) Die Frage der Indikatoren (Fr. 11 (2) und 11 3)) stößt bei den Regierungen auf großes Interesse. Ihres Erachtens erleichtern sie die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses. In Beantwortung der Frage 11 (3) nennen 41 Regierungen Indikatoren, die in den Empfehlungsentwurf aufgenommen werden könnten; mehrere von ihnen sprechen sich für diejenigen Indikatoren aus, die im Fragebogen erwähnt werden. Eine vergleichende Untersuchung der in diesen Ländern sowie anderswo verwendeten Indikatoren wäre von größtem Interesse.

Es werden auch Bedenken zum Ausdruck gebracht, insbesondere von den Arbeitgeberverbänden, die sich vor allem gegen den Gedanken einer internationalen Definition eines Arbeitsverhältnisses wenden. Seine Definition und ihr Anwendungsbereich hängen von einem breiten Spektrum innerstaatlicher Merkmale ab. Der Versuch, das Konzept gemeinsamer Indikatoren einzuführen, würde nur zu Streitigkeiten führen und den Unmut der Sozialpartner hervorrufen.

Eine Regierung spricht sich für den derzeitigen Ansatz des „common law“ aus. Nach Auffassung einer anderen sind Indikatoren für die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses nicht relevant. Eine dritte stellt fest, daß sie von der Gesetzgebung und der Rechtsprechung herrühren. Eine andere äußert die Auffassung, daß sie durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis festgelegt werden müssen, daß ihre Aufnahme in die Urkunde den Schluß nahe legen kann, es handele sich um eine erschöpfende Aufzählung, und daß bestimmte Indikatoren möglicherweise nicht universell anerkannt werden. Eine Regierung schließlich glaubt, daß es in Anbetracht der Vielfalt der Arbeitsverhältnisse praktisch unmöglich ist, brauchbare Kriterien zu nennen.

Aus der Lektüre des Fragebogens geht hervor, daß die Urkunde keine Definition eines Arbeitsverhältnisses enthalten wird, daß es aber wünschenswert wäre, daß die Mitglieder selbst eine solche Definition auf der Grundlage einer Reihe von Faktoren oder von Voraussetzungen, um den in Absatz 8 des Entwurfs verwendeten Begriff aufzugreifen, festlegen. Dies geht in die Richtung der diesbezüglich geäußerten Besorgnisse, und die im Fragebogen wie in dem Entwurf erwähnten Voraussetzungen sind nur Beispiele.

Eine Aufzählung von Indikatoren ist ein verständliches Ziel. Längerfristig gesehen sind die Antworten ermutigend, tatsächlich dürften aber im jetzigen Stadium die Bedingungen nicht erfüllt sein, um eine solche Aufzählung in dem Entwurf der Urkunde vorzuschlagen. Dieser enthält in Absatz 9 nur einige Beispiele, die im Fragebogen genannt werden.

12. Vermutung

Der Grundsatz, in dem Entwurf eine Vermutung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses vorzusehen, wenn bestimmte Indikatoren gegeben sind, ist von der Mehrheit der Regierungen und der Arbeitnehmerverbände positiv aufgenommen worden.

Einige Regierungen und Arbeitgeberverbände äußern sich jedoch kritisch und stellen beispielsweise fest, daß dies der innerstaatlichen Gesetzgebung überlassen bleiben muß und daß die Indikatoren angesichts der Vielfalt der Arbeitsverhältnisse unzureichend wären, um konkrete Fälle beurteilen zu können. Jeder Fall muß entsprechend seinen spezifischen Merkmalen auf der Grundlage der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und eventuell durch einen leicht zugänglichen Streitbeilegungsmechanismus beurteilt werden. Eine Regierung schlägt vor, daß sich die Vermutung eher auf die charakteristischen Merkmale eines Arbeitsverhältnis stützen sollte. Eine andere würde die Berücksichtigung des Vorherrschens der charakteristischen Merkmale eines Arbeitsverhältnisses vorziehen. Eine weitere hält es für wünschenswert, daß die unklaren Punkte des Vertrags oder des Arbeitsverhältnisses zugunsten des Beschäftigten ausgelegt werden.

Die vorgeschlagene Vermutung soll nur dazu dienen, den Beschäftigten dabei zu helfen, den Beweis für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses beizubringen, und zwar auf Grundlagen, die natürlich durch die innerstaatliche Gesetzgebung festgelegt würden.

Im gleichen Sinne und da es allgemein als wichtig erachtet wird, den betroffenen Parteien Zugang zu wirksamen Mechanismen und Verfahren für die Beilegung von Streitigkeiten in diesem Bereich zu gewährleisten, enthält der Entwurf einen detaillierten Absatz, den Absatz 11, der die drei folgenden Bestimmungen enthält, die sich vom vergleichenden Recht leiten lassen:

- a) *eine große Vielfalt von Mitteln zum Nachweis des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses zuzulassen;*
- b) *eine Rechtsvermutung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses zu begründen, wenn einer oder mehrere Indikatoren gegeben sind;*
- c) *nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, zu beschließen, daß Beschäftigte mit bestimmten Merkmalen allgemein oder in einem bestimmten Sektor entweder als Arbeitnehmer oder als selbständig Erwerbstätige anzusehen sind.*

13. Verfahren für die Beilegung von Streitigkeiten

Es besteht weitgehend dreigliedriges Einvernehmen darüber, daß in die Urkunde eine Bestimmung aufgenommen werden sollte, die die Einrichtung von Verwaltungs- oder sonstigen Verfahren im Sinne des Fragebogens vorsieht. In den Antworten wird festgestellt, daß eine solche Maßnahme nicht nötig wäre, wenn solche Verfahren, einschließlich Gerichtsverfahren, bereits bestehen; daß die betreffenden Stellen ausreichend kompetent sein sollten, um solche Verfahren ordnungsgemäß durchführen zu können; daß sie leicht zugänglich, kostengünstig und zuverlässig sein sollten. Es müßte auch auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis geachtet werden, auf die finanziellen Konsequenzen, auf die Gefahr von Mißbräuchen, auf die Möglichkeit, auch über freiwillige Verfahren zu verfügen. Ein Arbeitgeberverband meint, daß die Frage der von der Konferenz im Jahr 2003 getroffenen Vereinbarung zuwiderläuft. Eine Regierung ist der Auffassung, daß diese Bestimmung zu lästigen Eingriffen der Stelle führen kann, insbesondere in den armen Ländern, und eine andere, daß die innerstaatliche Gesetzgebung für die Frage zuständig ist.

Diese Frage ist in Absatz 3 Buchstabe d) enthalten, der das Schwergewicht auf den Zugang der Beteiligten, insbesondere der Arbeitgeber und der Beschäftigten, zu geeigneten und raschen Verfahren und Mechanismen für die Beilegung von Streitigkeiten über das Vorliegen und den Inhalt eines Arbeitsverhältnisses legt.

14. Organe für die Beilegung von Streitigkeiten

Die weitgehend übereinstimmenden bejahenden Antworten weisen darauf hin, daß die Wahl des für die Beilegung von Streitigkeiten über das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zuständigen Organs der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis unterliegen muß. Die Arbeitnehmerverbände unterstreichen, daß das betreffende Organ über entsprechende Mittel und einen unabhängigen und spezifischen Rechtsstatus verfügen muß, daß es nicht aufgrund eines sehr langen Streitverfahrens übermäßig belastet werden sollte und daß die Beschäftigten leichten Zugang zu ihm haben sollten. Eine Regierung erwähnt die Rolle, die die Arbeitsaufsicht bei der Feststellung von Indikatoren für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses spielen kann.

Die Frage erscheint als Absatz 12 des Empfehlungsentwurfs.

15. Einhaltung und Durchsetzung

Sehr großes Einvernehmen besteht auch hinsichtlich der Probleme der Nichtanwendung der Gesetzgebung über das Arbeitsverhältnis und der Notwendigkeit, in der Urkunde vorzusehen, daß Maßnahmen zu ihrer Regelung getroffen werden. Einige werfen beispielsweise die Frage auf, welche Stelle in diesem Bereich zuständig wäre und ob die Durchführung einer solchen Bestimmung die Schaffung neuer Einrichtungen oder eine wesentliche Erweiterung und Stärkung der bestehenden Einrichtungen im Bereich der Arbeitsaufsicht und der Arbeitsverwaltung erfordern würde. Zwei Regierungen weisen darauf hin, daß in ihren Ländern in erster Linie die Sozialpartner die Aufgabe haben, auf die Einhaltung der einschlägigen Regeln zu achten. Eine andere würde es vorziehen, wenn in der Empfehlung der Begriff „Übereinstimmung“ statt „Durchsetzung“ verwendet würde. Ein Arbeitgeberverband weist darauf hin, daß die meisten wenn nicht gar alle der von den Regierungen während der allgemeinen Aussprache im Jahr 2003 zur Sprache gebrachten Probleme auf Anwendungsdefizite zurückzuführen waren, und wirft die Frage auf, ob die Zusammenarbeit des IAA zur Stärkung der Kapazitäten der Staaten im Hinblick auf die Durchführung ihrer Gesetzgebung nicht wichtiger wäre als die Ausarbeitung einer Urkunde.

Eine Regierung unterstreicht, daß die Beteiligten selbst sich nach der Arbeitsgesetzgebung richten müssen, ein Aspekt, der auch an anderer Stelle erwähnt worden ist. Dabei geht es um das Verhalten der Betroffenen gegenüber der Arbeitsgesetzgebung statt um die erforderlichen Maßnahmen zur Sicherstellung ihrer Einhaltung, und dies ist von besonderer Bedeutung im Zusammenhang mit den verschleierte Arbeitsverhältnissen.

Die beiden Aspekte kommen in Absatz 13 des Empfehlungsentwurfs zum Ausdruck.

16. Zivil- und handelsrechtliche Verträge

Es werden die gleichen Auffassungen geäußert wie in Beantwortung der Frage 6 (2) d).

Sämtliche Antworten auf diese beiden Fragen sind bei der Abfassung des Absatzes 6 des Entwurfs berücksichtigt worden, der eine der Grundlagen der innerstaatlichen Politik festlegt.

Kollektivverhandlungen, Informationen und Untersuchungen und die Rolle des IAA

Drei Bestimmungen des Empfehlungsentwurfs entsprechen nicht unmittelbar dem Fragebogen, sondern den Schlußfolgerungen der allgemeinen Aussprache, die auf der 91. Tagung der Konferenz (2003) stattgefunden hat ¹⁴, Schlußfolgerungen, die im übrigen in mehreren Antworten erwähnt werden. Diese Bestimmungen betreffen die Förderung der Rolle der Kollektivverhandlungen zur Klärung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses und zur Erleichterung der Anwendung der Arbeitsgesetzgebung (Absatz 14 des Entwurfs), die Sammlung von Informationen und von statistischen Daten und die Durchführung von Untersuchungen durch die Mitglieder (Absatz 17) und die dem Internationalen Arbeitsamt zugewiesene Rolle im Bereich des internationalen Informationsaustauschs (Absatz 18).

* * *

Um den Vergleich zwischen den Kommentaren des Amtes und dem Entwurf einer Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis zu erleichtern, zeigt die nachstehende Übersicht die Entsprechungen zwischen den Antworten auf den Fragebogen und den entsprechenden Absätzen des Entwurfs ¹⁵.

Tabelle 2. Entsprechungen zwischen dem Fragebogen und dem Empfehlungsentwurf

Frage des Fragebogens	Absatz des Entwurfs	Frage des Fragebogens	Absatz des Entwurfs
1	–	6 (2) f)	Abs. 3 e)
2	–	7	Abs. 15
3 (1) a)	2. Erwägungsgrund	8	Abs. 16
3 (1) b)	2. Erwägungsgrund	9 a) b) c)	Abs. 16
3 (1) c)	2. Erwägungsgrund	10	–
3 (2)	4. Erwägungsgrund	11 (1)	Abs. 8
3 (3)	5. Erwägungsgrund	11 (2), 11 (3)	Abs. 9
3 (4)	6. Erwägungsgrund, Abs. 4	12	Abs. 11 b)
3 (5)	Abs. 5	13	Abs. 3 b) et 10
3 (6)	1. Erwägungsgrund	14	Abs. 12
4	Abs. 1	15	Abs. 3 e)
5	Abs. 7	16	Abs. 6
6 (1)	Abs. 2 et 5		Abs. 14
6 (2) a)	Abs. 3 a) et 10		Abs. 17
6 (2) b)	Abs. 3 b)		Abs. 18
6 (2) c)	Abs. 3 c)		

¹⁴ Siehe insbesondere die Abs. 18, 20 und 25 der Schlußfolgerungen.

¹⁵ Die Abs. 14, 17 und 18 beziehen sich auf die Schlußfolgerungen der allgemeinen Aussprache von 2003. Siehe Bericht V (1), *a.a.O.*, Abs. 18, 20 und 25 des Anhangs 2.

Frage des Fragebogens	Absatz des Entwurfs	Frage des Fragebogens	Absatz des Entwurfs
6 (2) d)	Abs. (6)		
6 (2) e)	Abs. (3) d)		
