

**Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung 2006**

**Bericht V (2B)**

# **Das Arbeitsverhältnis**

**Fünfter Punkt der Tagesordnung**

**Internationales Arbeitsamt Genf**

ISBN 92-2-716613-0  
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>
EINLEITUNG.....	1
VORGESCHLAGENER TEXT .....	3
Entwurf einer Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis .....	3

## EINLEITUNG

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes beschloß auf seiner 289. Tagung (März 2004)<sup>1</sup>, die Frage des Arbeitsverhältnisses in die Tagesordnung der 95. Tagung (Juni 2006) der Internationalen Arbeitskonferenz im Hinblick auf die etwaige Annahme einer Empfehlung aufzunehmen. Der Verwaltungsrat beschloß, daß diese Frage nach dem Verfahren der einmaligen Beratung gemäß Artikel 38 der Geschäftsordnung der Konferenz, der die vorbereitenden Stufen dieses Verfahrens betrifft, behandelt werden soll.

Das Amt hat infolgedessen einen Bericht über die Gesetzgebung und Praxis in mehr als 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 enthielt<sup>2</sup>. Dieser Bericht wurde den Regierungen der Mitgliedstaaten der IAO übermittelt.

Das Amt hat die Regierungen ersucht, ihm nach Befragung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ihre Antworten bis spätestens 1. Juli 2005 bzw. im Fall von Bundesstaaten und von Ländern, in denen der Fragebogen in die Landessprache übersetzt werden muß, bis spätestens 1. August 2005 zu übermitteln. Diese Befragung ist zwingend vorgeschrieben für diejenigen Mitglieder, die das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, ratifiziert haben.

Um sicherzustellen, daß der Entwurf der Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis den Regierungen innerhalb der in Artikel 38 Absatz 2 der Geschäftsordnung der Konferenz vorgesehenen Frist zugeht, wird Bericht V (2) in zwei Bänden veröffentlicht<sup>3</sup>. Der vorliegende Band (Bericht V (2B)) enthält den Entwurf der Empfehlung, der aufgrund der Bemerkungen der Regierungen sowie der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und aus den in den Kommentaren des Amtes angegebenen Gründen geändert worden ist. Darüber hinaus wurden einige als zweckmäßig erschienene formale Änderungen vorgenommen, insbesondere um volle Übereinstimmung des Textes in den verschiedenen Sprachen sicherzustellen.

Falls die Konferenz dies beschließt, wird dieser Text auf ihrer 95. Tagung (2006) als Grundlage für die Beratung über die Frage des Arbeitsverhältnisses dienen.

---

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

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

<sup>3</sup> Bericht V (2A) mit den Zusammenfassungen der eingegangenen Antworten und den Kommentaren des Amtes wird den Regierungen etwa einen Monat nach dem vorliegenden Band übermittelt werden.

## **VORGESCHLAGENER TEXT**

Nachstehend wird der Entwurf einer Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis wiedergegeben, der der Konferenz auf ihrer 95. Tagung als Grundlage für die Beratung des fünften Punktes ihrer Tagesordnung gemäß dem in Artikel 38 der Geschäftsordnung der Konferenz vorgesehenen Verfahren der einmaligen Beratung dienen soll.

### **Entwurf einer Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis**

- Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am ... 2006 zu ihrer fünfundneunzigsten Tagung zusammengetreten ist, verweist auf die Bedeutung des Arbeitsverhältnisses für die Anwendung der nationalen und internationalen Arbeitsnormen und für die Verwirklichung der in der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998, dargelegten Grundsätze,
- stellt fest, daß es schwierig ist, das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses festzustellen, wenn die Rechte und Pflichten der betreffenden Parteien nicht klar sind, wenn versucht worden ist, das Arbeitsverhältnis zu verschleiern, oder wenn die Gesetzgebung, ihre Auslegung oder ihre Anwendung Unzulänglichkeiten oder Grenzen aufweisen,
- stellt fest, daß diese Schwierigkeiten immer häufiger auftreten, insbesondere wegen der tiefgreifenden Veränderungen, die sich auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitsorganisation vollziehen,
- stellt ferner fest, daß es in Fällen, in denen Arbeitnehmer Dienstleistungen für einen Dritten erbringen, schwierig sein kann zu bestimmen, wer der Arbeitgeber ist, welche Rechte der Arbeitnehmer hat und wer für sie verantwortlich ist,
- stellt fest, daß die Schwierigkeiten, die mit der Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses verbunden sind, für die betreffenden Arbeitnehmer, ihre Familien und ihr Umfeld schwerwiegende Probleme schaffen könnten und sich auch nachteilig auf die Produktivität und die finanziellen Ergebnisse der Unternehmen auswirken können,
- stellt fest, daß die Mitgliedstaaten aufgrund der Ungewißheit, die das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses umgibt, nachhaltige Maßnahmen ergreifen sollten, um einen wirksamen Schutz unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gegebenheiten zu bieten,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend das Arbeitsverhältnis, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am ... Juni 2006, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, bezeichnet wird.

## I. INNERSTAATLICHE POLITIK ZUM SCHUTZ VON BESCHÄFTIGTEN IN EINEM ARBEITSVERHÄLTNIS

1. Die Mitgliedstaaten sollten eine innerstaatliche Politik ausarbeiten und anwenden oder weiterhin anwenden, die darauf abzielt, den Geltungsbereich der Gesetzgebung in geeigneten Zeitabständen zu überprüfen und erforderlichenfalls zu klären und anzupassen, um Beschäftigten, die ihre Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausüben, einen wirksamen Schutz zu gewährleisten.

2. Art und Ausmaß des Schutzes, der Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis gewährt wird, sollten durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis festgelegt werden, wobei die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen berücksichtigt werden sollten.

3. Die innerstaatliche Politik sollte zumindest Maßnahmen vorsehen, um:

- a) den Beteiligten, insbesondere den Arbeitgebern und den Beschäftigten, Leitlinien hinsichtlich einer eindeutigen Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses und hinsichtlich der Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und selbständig Erwerbstätigen an die Hand zu geben;
- b) verschleierte Arbeitsverhältnisse zu bekämpfen;
- c) Normen für Situationen festzulegen, in denen ein Arbeitnehmer Dienstleistungen für einen Dritten erbringt, um eindeutig zu bestimmen, wer der Arbeitgeber ist, welche Rechte der Beschäftigte hat und wer für sie verantwortlich ist;
- d) den Beteiligten, insbesondere den Arbeitgebern und den Beschäftigten, den effektiven Zugang zu geeigneten und raschen Verfahren und Mechanismen für die Beilegung von Streitigkeiten über das Vorliegen und den Inhalt eines Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten;
- e) die Einhaltung und effektive Anwendung der Gesetzgebung über das Arbeitsverhältnis sicherzustellen.

4. Im Rahmen der innerstaatlichen Politik sollte insbesondere auf die Sicherstellung eines gleichen Schutzes für Beschäftigte geachtet werden, die von der Ungewißheit hinsichtlich des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses besonders betroffen sind, insbesondere weibliche Beschäftigte, junge Beschäftigte, ältere Beschäftigte, Beschäftigte in der informellen Wirtschaft, Wanderarbeitskräfte und allgemein die verletzlichsten Beschäftigten.

5. Die innerstaatliche Politik sollte in Zusammenarbeit mit den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, soweit solche bestehen, ausgearbeitet und angewendet werden.

6. Die innerstaatliche Politik sollte rechtmäßige zivil- und handelsrechtliche Beziehungen nicht beeinträchtigen.

## II. BESTIMMUNG DES VORLIEGENS EINES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

7. Für die Zwecke der innerstaatlichen Politik zum Schutz von Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis sollte das Vorliegen eines solchen Verhältnisses auf der Grundlage von Tatsachen bestimmt werden, die sich auf die Erbringung der Dienstleistungen und die Entlohnung des Beschäftigten beziehen, ungeachtet einer gegenteiligen vertraglichen oder sonstigen Vereinbarung, die gegebenenfalls zwischen den Parteien geschlossen worden ist.

8. Für die Zwecke der innerstaatlichen Politik sollten die Mitgliedstaaten die Voraussetzungen festlegen, die für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses maßgebend sind, wie beispielsweise Unterstellung, Abhängigkeit oder die Tatsache, daß die Arbeit für eine andere Person verrichtet wird.

9. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit in Betracht ziehen, in ihrer Gesetzgebung oder durch andere Mittel spezifische Indikatoren für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses festzulegen. Diese Indikatoren könnten folgendes umfassen:

- a) die Tatsache, daß die Arbeit nach den Weisungen und unter der Aufsicht einer anderen Person verrichtet wird; daß sie die Integration des Beschäftigten in die Organisation des Unternehmens mit sich bringt; daß sie ausschließlich oder hauptsächlich für eine andere Person verrichtet wird; daß sie von dem Beschäftigten persönlich verrichtet werden muß, und zwar innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens oder an dem von der Person, die die Arbeit verlangt, angegebenen oder akzeptierten Arbeitsplatz; daß die Arbeit mit einer bestimmten Dauer verbunden ist und eine bestimmte Kontinuität aufweist; oder daß der Beschäftigte sich zur Verfügung hält;
- b) die Tatsache, daß die Werkzeuge, Materialien und Maschinen von der Person, die die Arbeit verlangt, gestellt werden;
- c) die regelmäßige Zahlung des Entgelts des Beschäftigten; die Tatsache, daß dieses Entgelt die einzige oder die Haupteinnahmequelle des Beschäftigten darstellt; Sachbezüge, wie Nahrungsmittel, Wohnung oder Transport; die Anerkennung von Ansprüchen wie wöchentliche Ruhezeit und Jahresurlaub; die Bezahlung der berufsbedingten Fahrten des Beschäftigten durch die Person, die die Arbeit verlangt; oder das Fehlen finanzieller Risiken für den Beschäftigten.

10. Die Mitgliedstaaten sollten im Rahmen der innerstaatlichen Politik leistungsfähige und zügige Dienste einrichten oder fördern mit der Aufgabe, die Beschäftigten und die Arbeitgeber hinsichtlich der Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses sowie der Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und selbständig Erwerbstätigen zu beraten.

11. Um die Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses zu erleichtern, sollten die Mitgliedstaaten im Rahmen der innerstaatlichen Politik die Möglichkeit vorsehen:

- 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.

12. Die Beilegung von Streitigkeiten über das Vorliegen und den Inhalt eines Arbeitsverhältnisses sollte in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte, sonstiger Gerichte oder der Schiedsorgane fallen, zu denen die Beschäftigten und die Arbeitgeber gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis effektiv Zugang haben.

13. Die zuständige Stelle sollte Maßnahmen treffen, insbesondere mit Hilfe der Arbeitsaufsichtsdienste, um die Einhaltung und Anwendung der Gesetzgebung über das Arbeitsverhältnis in bezug auf die verschiedenen in der vorliegenden Empfehlung behandelten Aspekte sicherzustellen.

14. Die Mitgliedstaaten sollten im Rahmen der innerstaatlichen Politik die Rolle der Kollektivverhandlungen zur Klärung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses fördern und damit die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung erleichtern.

### III. ÜBERWACHUNG UND DURCHFÜHRUNG

15. Die Mitgliedstaaten sollten einen geeigneten Mechanismus schaffen oder einen bestehenden Mechanismus nutzen, um die Entwicklungen im Arbeitsmarkt und in der Arbeitsorganisation zu verfolgen und um Rat im Hinblick auf die Annahme und Anwendung von Maßnahmen im Rahmen der innerstaatlichen Politik zu erteilen.

16. Die maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, sollten in dem Mechanismus zur Beobachtung des Arbeitsmarkts und der Arbeitsorganisation gleichberechtigt vertreten sein. Außerdem sollten diese Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände im Rahmen des Mechanismus so oft wie nötig und, soweit dies möglich und nützlich ist, auf der Grundlage von Sachverständigenberichten oder technischen Untersuchungen konsultiert werden.

17. Die Mitgliedstaaten sollten soweit wie möglich Informationen und statistische Daten sammeln und Untersuchungen über die Entwicklung der Struktur und der Muster der Arbeit auf nationaler und sektoraler Ebene durchführen, die der Verteilung zwischen Männern und Frauen und anderen einschlägigen Aspekten Rechnung tragen.

### IV. INTERNATIONALER INFORMATIONSAUSTAUSCH

18. Das Internationale Arbeitsamt sollte Informationen sammeln und auf dem neuesten Stand halten und vergleichende Untersuchungen über die Entwicklung der Struktur und der Muster der Arbeit in der Welt durchführen, um i) die Wissensgrundlagen über die Arbeitsverhältnisse und andere Beschäftigungsformen zu erweitern, ii) seinen Mitgliedsgruppen beim Verständnis und bei der Beurteilung dieser Phänomene und bei der Annahme angemessener Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten behilflich zu sein, und iii) vorbildliche nationale und internationale Praktiken im Hinblick auf eine fairere Globalisierung zu fördern.