305 Seiten

Bundesrat

Drucksache 199/92

25.03.92

EG - AS - FJ - FS - Fz - K - Wi

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Erster Bericht der Kommission der Europäischen Gemeinschaften über die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer

KOM(91) 511 endg.; Ratsdok. 4034/92

Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2
Telefon (0228) 36 35 51, Telefax (0228) 36 12 75
ISSN 0720-2946

KEP-AE-Nr. 920417

Übermittelt vom Bundesminister für Wirtschaft am 11. Februar 1992 gemäß Artikel 2 des Gesetzes zur Einheitlichen Europäischen Akte (BGB1. II 1986 S. 1102 f.).

Die Vorlage ist vom Herrn Präsidenten der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 18. Dezember 1991 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Gemeinschaften übermittelt worden.

Dieser Bericht ist für den Europäischen Rat, das Europäische Parlament und den Wirtschafts- und Sozialausschuß bestimmt.

Auf Verlangen von Bayern und Hessen erscheint der Bericht gemäß § 45 a GO BR als Drucksache.

Drucksache 199/92

ERSTER TEIL

DIE ANWENDUNG DER GEMEINSCHAFTSCHARTA DER SOZIALEN GRUNDRECHTE DER ARBEITNEHMER DURCH DIE EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT

DIE ANWENDUNG DER CHARTA

1. Als Sinnbild der europäischen Identität erklärt und beurkundet die Charta lediglich die Rechte, die im Beschluß des europäischen Rates in Straßburg im Dezember 1989 behandelt wurden. Sie selbst jedoch ändert nichts an der bestehenden Rechtslage.

Aus diesem Grund enthielt der Entwurf der Charta in der von der Kommission am 27. September 1989(1) vorgelegten Form einen Hinweis auf ein Aktionsprogramm und ein Bündel von dazugehörigen Rechtsinstrumenten und ersuchte um ein Mandat des Europäischen Rats, was die dringlichsten Aspekte der Umsetzung der Grundsätze der Charta betrifft, die sich durch die Bestimmungen des EWG-Vertrags im sozialen Bereich abdecken lassen.

Gemäß Absatz 28 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte forderte der Europäische Rat die Kommission auf, so rasch wie möglich die unter ihre Zuständigkeit im Sinne der Verträge fallenden Vorschläge für die Annahme juristischer Instrumente vorzulegen, mit denen die zum Zuständigkeitsbereich der Gemeinschaft gehörenden Rechte im Zuge der Verwirklichung des Binnenmarktes effektiv umgesetzt werden können.

Das unter der Verantwortung von Frau Papandreou ausgearbeitete Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer(2) war die Antwort der Kommission der Europäischen Gemeinschaften auf diese Aufforderung.
Das Programm umfaßt siebenundvierzig Initiativen, die nicht alle in die Zuständigkeit des Ministerrates fallen.
Der Europäische Rat seinerseits hat "den Rat (ersucht), unter Berücksichtigung der sozialen Dimension des Binnenmarktes und unter Beachtung der einzelstaatlichen und gemeinschaftlichen Zuständigkeiten über die Vorschläge der Kommission zu beraten"(3).

DER BERICHT ÜBER DIE ANWENDUNG DER CHARTA

2. In Absatz 29 und 30 bestimmt die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, daß die Kommission im letzten Quartal eines jeden Jahres einen Bericht über die Durchführung der Charta seitens der Mitgliedstaaten und der Europäischen Gemeinschaft erstellt.

Absatz 30 der Charta sieht vor, daß dieser Bericht dem Europäischen Rat, dem Europäischen Parlament und dem Wirtschafts- und Sozialausschuß zugeleitet wird.

---

(1) Siehe Absatz 31 des Entwurfs.
(2) KOM(89) 568 endg., Brüssel, 29. November 1989.
(3) Schlußfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates von Straßburg vom 8. und 9. Dezember 1989.

Der vorliegende Bericht ist der erste dieser Art, den die Kommission vorlegt. Er entspricht dem Stand vom 1. November 1991 und setzt sich aus zwei Teilen zusammen; Teil 1 stellt die von der Gemeinschaft erzielten Fortschritte dar, während Teil 2 sich mit den Ergebnissen auf einzelstaatlicher Ebene befaßt.

In der Schlußfolgerung werden die noch bestehenden Schwierigkeiten angesprochen, die im übrigen bereits vom Europäischen Rat festgestellt worden waren.

EINLEITUNG

3. Dieser erste Teil des Berichts behandelt die auf Gemeinschaftsebene erfolgenden Maßnahmen zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer auf den in die Zuständigkeit der Kommission fallenden Gebieten.

   Es sei jedoch darauf hingewiesen, daß die Verwirklichung der sozialen Dimension im Raum ohne Binnengrenzen bereits in anderen Bereichen - europäische Aktiengesellschaft, Anerkennung von Diplomen, Aufenthaltsrecht, Schutz der Arbeitnehmer durch technische Vorschriften und Normen, Altersversorgung, soziale Bestimmungen im Rahmen der Richtlinien über öffentliche Aufträge - ihren Niederschlag gefunden hat.

   Daher beschränkt sich der vorliegende Bericht auf diejenigen Initiativen, die die Kommission in ihrem Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vorgelegt hat.[1]

4. Bei der Präsentation der Initiativen des genannten Aktionsprogramms, die auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer abzielen, betont die Kommission, daß sie sich dabei auf die drei nachstehenden Grundsätze stützt:

   - das Prinzip der Subsidiarität, unter Berücksichtigung der Besonderheiten des sozialen Bereichs; nach diesem Prinzip ist es erforderlich, im Hinblick auf die ermittelten Bedürfnisse und den potentiellen Mehrwert aufgrund der Gemeinschaftsaktion für jeden Einzelbereich die jeweils geeignetste Vorgehensweise zu wählen (Harmonisierung, Koordinierung, Konvergenz, Kooperation usw.);

   - das Prinzip der Diversität der Systeme, Kulturen und nationalen Gepflogenheiten, sofern sich diese positiv hinsichtlich der Erfordernisse der Realisierung des Binnenmarktes auswirkt;

   - die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, wobei wirtschaftliche und soziale Interessen miteinander zu vereinbaren sind; bei sämtlichen Maßnahmen muß ein gewisses Gleichgewicht angestrebt und verwirklicht werden.

   Unter den beschriebenen Gesichtspunkten hat die Kommission das genannte Aktionsprogramm in die Wege geleitet, um einen "Sockel" von Mindestvorschriften zu schaffen, die zum einen die Notwendigkeit berücksichtigen, mißbräuchliche Sozialschutzpraktiken und eventuelle Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden, zum anderen zur weiteren Stärkung der wirtschaftlichen und sozialen Kohäsion und zur Schaffung von Arbeitsplätzen beizutragen, die das oberste Ziel bei der Vollendung des Binnenmarktes ist.

---

1 KOM(89)568 endg., Brüssel, 29. November 1989

5. Kennzeichnend für das Vorgehen der Kommission bei der Durchführung dieser Initiativen ist vor allem die weitgehende vorherige Konsultation der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner, und zwar im Rahmen der Beratenden Ausschüsse oder des sozialen Dialogs.

In diesem Zusammenhang hebt die Kommission den positiven Beitrag der Sozialpartner bei der Durchführung der Charta hervor: So wurden seit der Verabschiedung der Charta fünf gemeinsame Stellungnahmen in den Bereichen Erziehung, Ausbildung und Arbeitsmarkt verabschiedet:

- Gemeinsame Stellungnahme betreffend die Schaffung eines europäischen Raums für berufliche und räumliche Mobilität und die Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes in Europa

- Gemeinsame Stellungnahme zu den neuen Technologien, zur Arbeitsorganisation und Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes

- Gemeinsame Stellungnahme zur allgemeinen Bildung, Erstausbildung, beruflichen Bildung und Erwachsenenbildung

- Gemeinsame Stellungnahme zum Übergang von der Schule zum Erwachsenen- und Berufsleben

- Gemeinsame Stellungnahme zu den Modalitäten für den Zugang zur Ausbildung

Am 1. November 1991 lag ein großer Teil der im Aktionsprogramm angekündigten Maßnahmen vor (siehe Tabelle in Anhang II). Die wenigen noch fehlenden Vorschläge werden dem Rat und dem Parlament in Kürze unterbreitet. Somit hat die Kommission, die sich zur Vorlage aller 47 im Aktionsprogramm enthaltenen Maßnahmen vor Ende des Jahres 1991 verpflichtet hatte, ihre Aufgabe erfüllt.

6. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die wichtige Rolle des Europäischen Parlaments sowie des Wirtschafts- und Sozialausschusses.
Das Europäische Parlament hat mehrfach die grundlegende Bedeutung der sozialen Dimension für die Verwirklichung des Binnenmarktes hervorgehoben, und so stimmt die Kommission mit dem Parlament ungeachtet der von diesem geäußerten Kritik an einigen spezifischen Aspekten der vorgelegten Vorschläge darin überein, daß "das Europa der Gemeinschaft heute zwei neue Bezugsrahmen für eine künftige rechtliche Ergänzung unseres Modells (eines sozialen Europas) bietet: die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer und das angekündigte Statut des Gemeinschaftsbürgers, das zusammen mit der politischen Union und parallel zu den Reformen der Wirtschafts- und Währungsunion verkündet werden soll"(2).

(2) Europäisches Parlament, Soz. Angel., Entwurf eines Berichts über den europäischen Arbeitsmarkt nach 1992, Abschnitt IX: Das europäische Sozialmodell, PE 151.130/IX vom 30.05.1991.

7. Hervorzuheben ist, daß die Stellungnahmen des Wirtschafts- und Sozialausschusses, der insbesondere bei der Ausarbeitung der Charta eine konstruktive Rolle gespielt hat, positiv zu der schrittweisen und kohärenten Verwirklichung der Sozialpolitik beigetragen haben.

8. Der Rat hat seinerseits bereits verschiedene Vorschläge für Gemeinschaftsinstrumente verabschiedet, die ihm von der Kommission im Rahmen der Verwirklichung des Aktionsprogramms (siehe Anhang II) vorgelegt wurden. Die Kommission kann jedoch nur die Langsamkeit bedauern, mit der der Rat über eine Anzahl verschiedener Vorschläge für Gemeinschaftsinstrumente entscheidet.

9. Der Aufbau des ersten Teils dieses Berichts entspricht dem Aufbau der Charta und des Aktionsprogramms (dieser Aufbau wurde ebenfalls in dem zweiten Teil von den meisten Mitgliedstaaten in den entsprechenden einzelstaatlichen Berichten eingehalten). Eine Übersicht über die Entwicklung und den aktuellen Stand der von der Kommission vorgelegten verschiedenen Initiativen findet sich im Anhang.

ARBEITSMARKT

10. Das Aktionsprogramm zur Anwendung der Sozialcharta lehnt sich, von einigen Ausnahmen abgesehen, eng an die Struktur der Charta an.

Zum Beispiel umfaßt das Programm ein zusätzliches Kapitel über den Arbeitsmarkt, das als Rahmen für die in den nachfolgenden Abschnitten vorgeschlagenen Maßnahmen dient.

Absoluten Vorrang räumt die Gemeinschaft immer noch der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Eindämmung der Arbeitslosigkeit ein.
Daher wurde in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten eine Bewertung der Arbeit der Strukturfonds vorgenommen. Außerdem spiegelt der Bericht über die Beschäftigung in Europa seit 1989 präzise die Perspektiven von Wirtschaft und Arbeitsmarkt wieder.
Der dritte Bericht, der für das Jahr 1991, wurde am 17. Juli 1991 von der Kommission angenommen. Er ist insofern von Bedeutung, als er bestätigt, daß die Beschäftigungslage zu Anfang der 90er Jahre wesentlich schwieriger ist als gegen Ende des vergangenen Jahrzehnts. Inzwischen, am 18. Dezember 1990, hatte die Kommission beschlossen, im Rahmen der Bestimmungen der Verordnung EWG/4253/88 des Rates drei Gemeinschaftsmaßnahmen durchzuführen, und zwar zu den Themen Chancengleichheit für Männer und Frauen (NOW), Behinderte und bestimmte benachteiligte Gruppen (HORIZON) sowie neue Berufsqualifikationen und Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuge der Vollendung des Binnenmarktes (EUROFORM).(1)

Außerdem wurde ein Netz nationaler Koordinatoren für Beschäftigungsfragen eingerichtet, das zwei Aufgaben erfüllen soll, nämlich zum einen die Einführung eines Verfahrens zur Förderung der Diskussion über verschiedene Aspekte der Beschäftigung, zum anderen die Einbeziehung der einzelstaatlichen Verwaltungen in die Informationserfassung.

11. Daneben laufen verschiedene Programme zur Verstärkung der Effizienz der gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Maßnahmen zugunsten spezifischer Gruppen oder Regionen. Hierzu gehören das Programm LEDA über die örtlichen Beschäftigungsinitiativen, oder das Aktions-forschungsprogramm ERGO, das erfolgreiche Projekte für Langzeitarbeitslose und Jugendliche ermitteln soll, oder auch das 1990 gestartete Programm SPEC, das die Schaffung von Arbeitsplätzen fördern und sich verschiedenen Herausforderungen im Zuge der Vollendung des Binnenmarktes stellen will.

12. Schließlich wollte die Kommission die Freizügigkeit der Arbeitnehmer durch Verbesserungen an dem Mechanismus begünstigen, der es allen Interessierten ermöglicht, sich im eigenen Land über offene Stellen in anderen Mitgliedstaaten zu informieren.
Der zweite Teil der Verordnung (EWG) 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft betrifft nämlich die "Zusammenführung und den Ausgleich von Stellenangeboten und Arbeitsgesuchen". Anders ausgedrückt handelt es sich hier um die Funktionsweise eines Systems zum Austausch von Stellenangeboten und

(1) ABl. C 327 vom 29.12.1990, S. 3

Arbeitsgesuchen sowie zur Zusammenarbeit der für die Arbeitsverwaltung zuständigen Dienststellen der Kommission und der Mitgliedstaaten im Hinblick auf eine Erweiterung der Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft.

Die Einführung dieses Systems, das unter der Abkürzung SEDOC (Europäisches System für die Übermittlung von Stellen- und Bewerberangeboten im internationalen Ausgleich) bekannt ist, hat seine Schwachstellen und Grenzen erkennen lassen.

Aus diesem Grund hat die Kommission am 5. September 1991 den Vorschlag zur Überprüfung des zweiten Teils der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft[2] angenommen.

Ziel dieser Überprüfung ist es unter anderem, Arbeitsuchenden, die in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten wollen, durch die Dienststellen der Arbeitsverwaltung ihre Wohnlandes die Erbringung einer Dienstleistung zu garantieren, deren Qualität und Schnelligkeit derjenigen zumindest gleichwertig ist, die sie erhalten würden, wenn sie sich in den Mitgliedstaat begeben, in dem sie arbeiten wollen.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

13. In ihrem Aktionsprogramm zur Anwendung der Charta weist die Kommission darauf hin, daß "in Anbetracht der erheblichen Ausweitung und der Vielfalt von befristeten Arbeitsverträgen ein Gemeinschaftsrahmen vorgegeben werden muß, der ein Mindestmaß an Kohärenz zwischen diesen unterschiedlichen Vertragsformen sichert, um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden und auf Gemeinschaftsebene die Transparenz des Arbeitsmarktes zu stärken".

Infolgedessen möchte die Kommission in Anwendung der Gemeinschaftscharta und gemäß der Ankündigung in ihrem Aktionsprogramm ein Basispaket grundlegender Maßnahmen auf dem speziellen Gebiet bestimmter Arbeitsverhältnisse in Vorschlag bringen. Dabei handelt es sich um einen globalen Ansatz, in dessen Rahmen sie sich dazu veranlaßt sieht, gleichzeitig drei Instrumente vorzuschlagen, um folgenden drei Erfordernissen gerecht zu werden:

- besseres Funktionieren des Binnenmarkts und größere Arbeitsmarkttransparenz im Rahmen des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts (Rechtsgrundlage: Artikel 100a EWG-Vertrag);
- Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer (Rechtsgrundlage: Artikel 100 EWG-Vertrag);
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der Arbeitnehmer[1] (Rechtsgrundlage: Artikel 118a EWG-Vertrag).

---

(2) KOM(90) 316 endg. - SYN 359, Brüssel, 5. September 1991; ABl. Nr. C 254 vom 28.9.1991, S.9

(1) KOM(90) 228 endg. - SYN 280 und SYN 281 vom 13.8.1990

14. Aus der Sicht der Kommission geht es keineswegs darum, die Notwendigkeit dieser besonderen Formen des Arbeitsverhältnisses in Frage zu stellen, die hinsichtlich dessen, was angesichts der Entwicklung einer kohärenten Wachstums- und Beschäftigungsstrategie auf dem Spiel steht, von fundamentaler Bedeutung sind. Vielmehr geht es darum, eine Reihe grundlegender Maßnahmen zu definieren, die unter Wahrung der unterschiedlichen Gegebenheiten in den Mitgliedstaaten und der Autonomie der Sozialpartner einerseits den Bedarf an Flexibilität auf seiten der Unternehmen und andererseits die Wünsche vieler Arbeitnehmer berücksichtigen.

Zur Vermeidung eines unverhältnismäßig hohen Kostenaufwandes, der nicht mit den angestrebten Zielen zu vereinbaren wäre, hat die Kommission vorgeschlagen, Arbeitnehmer, deren durchschnittliche Wochenarbeitszeit weniger als acht Stunden beträgt, von den beiden Richtlinien über die Annäherung der Bestimmungen der Mitgliedstaaten in bezug auf die oben genannten Arbeitsbeziehungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen (Artikel 100) und hinsichtlich der Wettbewerbsverzerrungen (Artikel 100 a) auszuklammern.

15. Von den drei vorgeschlagenen Richtlinien konnte lediglich diejenige auf der Grundlage von Artikel 118 a am 25. Juni 1991 vom Ministerrat erlassen werden.(2)

Die Arbeiten an dem Vorschlag auf der Grundlage von Artikel 100 a gehen nur langsam voran, und auch der Vorschlag, der sich auf Artikel 100 des EWG-Vertrags gründet, kann kaum Fortschritte verzeichnen. Zur letztgenannten Richtlinie sei noch hinzugefügt, daß das Europäische Parlament den Vorschlag der Kommission verworfen hat.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

16. In der Mitteilung über ihr Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte hatte die Kommission ihre Absicht angekündigt, einen Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anpassung der Arbeitszeit vorzulegen.

In den letzten Jahren hat die Entkoppelung der individuellen Arbeitszeit von den Betriebszeiten der Produktionseinheiten in den meisten Mitgliedstaaten ständig an Bedeutung gewonnen. Diese Entwicklung durch eine gesteigerte Auslastung der vorhandenen Produktionskapazitäten der Unternehmen ermöglicht und der Zugang zu den Dienstleistungen dank längerer Geschäftszeiten verbessert wird, hat dazu beigetragen, daß die Unternehmen sich der Entwicklung der Markterfordernisse flexibel anpassen und, bei gleichzeitiger Reduzierung der Leistungseinheitskosten, das Flexibilitätselement im Fabrikationsprozeß steigern können. Sie macht es ferner möglich, daß die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit ihren Bedürfnissen und persönlichen sozialen und kulturellen Wünschen entsprechend

(2) Richtlinie des Rates vom 25. Juni 1991 (91/383/EWG) zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, ABl. L 206 vom 29.7.1991, S. 19

gestalten können. Zur Entkoppelung der individuellen Arbeitszeit von den Betriebszeiten der Produktionseinheiten hat die Tendenz zur Verkürzung der Arbeitszeit wesentlich beigetragen, wodurch häufig Variationen von etwa einer durchschnittlichen tarifvertraglich geregelten Arbeitszeiteinheit möglich sind.

17. Daher enthält der Vorschlag für eine Richtlinie des Rates für bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung(1) einen "Sockel" von Mindestvorschriften zu den täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, zur Ableistung von Schicht- und besonders Nachtarbeit sowie insbesondere zu Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitnehmer bei Änderungen des Arbeitsablaufs, die sich aus der Gestaltung der Arbeitszeit ergeben.

Die Erörterung im Rat hat bislang nicht zur Verabschiedung eines gemeinsamen Standpunktes geführt.

18. Am 28. November 1990 nahm die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie über einen Nachweis für Arbeitsverhältnisse(2) an.

Ziel dieses Vorschlags ist es insbesondere, ein Gleichgewicht zwischen dem Interesse der Arbeitnehmer, Art und wesentlichen Inhalt ihrer Arbeitsbeziehung zu kennen, und dem der Unternehmen in ihrem Bemühen um neue und flexiblere Beschäftigungsformen, die den Erfordernissen einer modernen Wirtschaft entsprechen, zu erreichen. So trägt der Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Transparenz auf einem Arbeitsmarkt bei, der Veränderungen unterworfen ist, die die Situation derjenigen Arbeitnehmer beeinträchtigen können, die einer Beschäftigung auf der Grundlage von Arbeitsbeziehungen nachgehen, die meistens von dem traditionellen Modell der Arbeitsverhältnisse abgekoppelt sind.

Neben den neuen Möglichkeiten der Schwarzarbeit, die eine derartige Entwicklung mit sich bringen kann, erfolgt die Einführung neuer Formen der vom Ort des Arbeitgebers verlagerten Beschäftigung, ein Boom von Praktika und Ausbildungs-Arbeitsverträgen, die Flexibilisierung des zeitlichen Bezugsrahmens für die Arbeitsleistung bei Teilzeit- oder Vollzeitverträgen und, allgemeiner, die Entwicklung neuer Formen der Arbeit oder des Arbeitseinsatzes, die dazu beitragen, die Lage von zahlreichen Arbeitnehmern undurchsichtiger zu machen, indem sie Verwirrung, Ungewißheit und Unsicherheit verursachen. Dies führt dazu, daß Begriffe wie abhängig Beschäftigter, Arbeitnehmer, Arbeitszeit nicht mehr unter der Kontrolle des klassischen Arbeitsrechts stehen.

Der Richtlinienvorschlag soll es einem jeden Arbeitnehmer möglich machen zu wissen, für wen und wo er arbeitet sowie welchen wesentlichen Bedingungen seine Arbeitsbeziehungen unterliegen.

Diese Richtlinie wurde am 14. Oktober 1991 erlassen(3).

---

(1) KOM(90) 317 endg. - SYN 295 vom 20.9.1990
(2) KOM(90) 563 endg. - 08.01.1991
(3) Richtlinie des Rates vom 14. Oktober 1991 (91/533) über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. Nr. L 288 vom 18.10.1991, S. 32.

19. Am 18. September 1991 hat die Kommission den Vorschlag für eine Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 75/129/EWG betreffend die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen(4) angenommen.

Die fünfzehnjährige Anwendung der Richtlinie 75/129 und die Auswirkungen des Binnenmarktes auf die Umstrukturierung der Unternehmen machen eine Revision erforderlich. Angesichts der Beschleunigung grenzübergreifender Umstrukturierungen kurz vor Vollendung des Binnenmarktes kommt es nämlich immer häufiger vor, daß Entlassungen auf höheren Ebenen als der des unmittelbaren Arbeitgebers der Betroffenen beschlossen werden, d. h. bei Unternehmensgruppen durch das herrschende Unternehmen, das sich in demselben Land wie der direkte Arbeitgeber oder in einem anderen Mitgliedstaat befindet, oder durch die Zentralverwaltung eines Unternehmens mit mehreren Betriebsstätten, zu denen der direkte Arbeitgeber gehört, wenn diese in einem anderen Mitgliedstaat als der Arbeitgeber angesiedelt ist.

Der Richtlinienvorschlag erweitert den Anwendungsbereich der bestehenden Richtlinie in bezug auf Entlassungen, die von einer derartigen Entscheidungszentrale beschlossen werden, indem er gewährleistet, daß diese dem Arbeitgbeber alle zweckdienlichen Auskünfte erteilt, damit die Arbeitnehmervertreter informiert und angehört werden können und das Vorhaben der zuständigen Behörde gemeldet werden kann. Außerdem zielt der Vorschlag darauf ab, die Unterrichts- und Anhörungsreche der Arbeitnehmer im Falle von Entlassungen auf der Grundlage einer gerichtlichen Entscheidung auszuweiten. Der von der Kommission gewählte Ansatz bietet eine größere Flexibilität für kleine Unternehmen, indem der Vorschlag vorsieht, daß die Mitgliedstaaten für Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten von einer Arbeitnehmervertretung absehen können.

20. Im Juni 1988 hatte der Europäische Rat in Hannover darauf hingewiesen, daß die Gemeinschaft dem Problem der Zuwanderung neue Aufmerksamkeit widmen müsse, und die Kommission aufgefordert, einen Bericht über die soziale Integration der Wanderarbeitnehmer auszuarbeiten.

Auf seiner Tagung vom 8. und 9. Dezember 1989 äußerte der Europäische Rat den Wunsch, daß eine Übersicht über die einzelstaatlichen Standpunkte zur Frage der Zuwanderung zwecks Vorbereitung einer Erörterung dieser Frage im Rat erstellt wird.

Zur Darstellung der sozialen und rechtlichen Situation der Zuwanderer aus Drittstaaten in den einzelnen Mitgliedsländern hat der Bericht über "Die soziale Eingliederung der Zuwanderer aus Drittländern, die sich dauerhaft und rechtmäßig in den Mitgliedstaaten aufhalten"(5) erste Klarheit über die rechtliche, jedoch auch über die faktische Situation der Zuwanderer erbracht.

(4) ABl. L 48 vom 22.02.1975, S. 29.
(5) Sec(89) 924 endg. vom 22.6.1989.

Zudem leistet ein von der Kommission bei einer Sachverständigengruppe in Auftrag gegebener Bericht mit dem Titel "Wanderungspolitiken und soziale Eingliederung der Zuwanderer in der Europäischen Gemeinschaft"(6) einen wichtigen Beitrag zur Vertiefung dieser Frage.
Der Europäische Rat hat auf seiner Tagung vom 14. und 15. Dezember 1990 von dem letztgenannten Bericht Kenntnis genommen und sowohl den Rat "Allgemeine Angelegenheiten" als auch die Kommission ersucht zu prüfen, "welche Maßnahmen..... hinsichtlich der Unterstützung der Auswanderungsländer, der Einreisebedingungen und der Hilfe bei der sozialen Eingliederung am besten geeignet erscheinen". Darüber hinaus hat die Kommission am 11. Oktober 1991 eine Mitteilung an den Rat und an das Europäische Parlament betreffend die Zuwanderung angenommen(7).

FREIZÜGIGKEIT

21. Am 28. Juni 1991 hat die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vorgelegt(1).

Mit der Annahme dieses Vorschlags wollte die Kommission bewirken, daß der Rat die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, ihre Rechtsvorschriften zwecks Festlegung eines "harten Kerns" zwingender Mindestschutzvorschriften zu koordinieren. Diese müssen im Aufnahmeland von den Arbeitgebern eingehalten werden, die Arbeitnehmer zur Erbringung zeitlich befristeter Arbeitsleistungen auf das Hoheitsgebiet des Mitgliedstaates entsenden, wo die Arbeit ausgeführt wird.

Niemand wird die Bedeutung dieses Vorschlags leugnen wollen, um so mehr, als die außerhalb der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen in den Anwendungsbereich der Richtlinie einbezogen werden sollen.

Diese sind dann ebenfalls dazu verpflichtet, den Kern von Schutzvorschriften für ihre Arbeitnehmer einzuhalten, die auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates eine zeitlich befristete Arbeitsleistung erbringen.

22. In ihrem Aktionsprogramm hat sich die Kommission in dem Kapitel über die Freizügigkeit verpflichtet, eine Mitteilung über die ergänzenden Systeme der sozialen Sicherheit vorzulegen.

Die fehlende Koordinierung, die Vielfalt und die Verschiedenartigkeit der ergänzenden Systeme sowie ihre im Verhältnis zu den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen ständig steigende Bedeutung erschwert die Übertragbarkeit von Ansprüchen, wenn Beschäftigte auf einen Arbeitsplatz in einem anderen Mitgliedstaat überwechseln.

---

(6) SEC(90) 1813 vom 28.9.1990.
(7) SEC(91) 1855 endg.
(1) KOM(91) 230 endg. - SYN 346; ABl. C 225 vom 30.8.91, S. 6

Daher hat die Kommission am 17. Juli 1991 eine "Mitteilung über die ergänzenden Systeme der sozialen Sicherheit"(2) angenommen. Hierbei handelt es sich um ein Dokument, das als Diskussionsgrundlage und zur Sensibilisierung dienen soll, und mit dem die Kommission eine Erörterung der ergänzenden Altersversorgungssysteme auf Gemeinschaftsebene einleiten will.

Die von der Kommission vorgeschlagene Analyse erfolgt unter dem Blickwinkel der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und der Koordinierung im Bereich des Sozialschutzes, wie sie in Artikel 51 des EWG-Vertrags vorgesehen ist.

Ziel dieser Mitteilung ist es nicht, ein Werturteil über die Verdienste der einzelstaatlichen Systeme abzugeben, sondern es geht darum, eine Bestandsaufnahme der Probleme vorzustellen, die die ergänzenden Systeme im Hinblick auf die Mobilität der Arbeitnehmer verursachen.
Die grundlegende Zielsetzung besteht darin, daß die grenzübergreifende Mobilität der Arbeitnehmer keine größeren Schwierigkeiten bereitet als diejenige innerhalb eines Mitgliedstaates.

Anders ausgedrückt wird mit der *Übertragbarkeit von Ansprüchen aus ergänzenden Altersversorgungssystemen* angestrebt, die Hindernisse aus dem Weg zu räumen, die sich der Freizügigkeit der Arbeitnehmer mangels Gemeinschaftsvorschriften zum Schutz vor dem Verlust dieser Ansprüche entgegenstellen.

23. a) Am 27. November 1990 hat die Kommission eine Mitteilung des Rates zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Gemeinschaftsbürger in den Grenzregionen, insbesondere der Grenzgänger(3), angenommen.

Nach ihrer ersten Mitteilung über das Problem der Grenzarbeitnehmer (KOM(85)529 endgültig) sieht sich die Kommission nun aufgrund der von der Vollendung des Binnenmarktes ausgehenden Impulse dazu veranlaßt, dem Rat verschiedene Denkanstöße zur spezifischen Situation der Grenzgänger zu geben.

b) Was die Revision der Verordnung 1251/70 der Kommission angeht, so wird die Kommission nach Abschluß der Arbeiten des Rates zur Änderung der Verordnung 1612/68/EWG Stellung beziehen.

SOZIALER SCHUTZ

24. Die notwendige Solidarität gegenüber den Bedürftigen fällt vor allem unter die Verantwortung der Mitgliedstaaten.

Seit Mitte der siebziger Jahre jedoch hat sich auch die Gemeinschaft mit diesen Fragen beschäftigt. Zu den Programmen zur Bekämpfung der Armut für die Jahre 1975-1980 und 1984-1988 kam der Beschluß des

(2) SEC(91)1332
(3) KOM(90) 561 endg.

Rates vom 18. Juli 1989 hinzu, mit dem ein neues Gemeinschaftsprogramm zur wirtschaftlichen und sozialen Eingliederung benachteiligter Personengruppen (1989-1994) erstellt wurde.

Wenn die Gemeinschaft sich nicht vorsieht, droht die Vollendung des Binnenmarktes nämlich die prekäre Situation verschiedener Personengruppen noch zu verschärfen.

Im übrigen haben die Mitgliedstaaten, die sich mit dem hartnäckigen Fortbestehen verschiedener Formen der sozialen Ausgrenzung konfrontiert sehen, versucht, dagegen anzugehen, indem sie den Bedürftigen ausreichende Leistungen und Mittel unterschiedlicher Art garantieren.

25. Mit der Annahme einer Entschließung zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung haben der Rat und die im Rat vereinigten Minister für Sozialfragen am 29. September 1989 die Bedeutung unterstrichen, die sie den die Politik zur wirtschaftlichen Entwicklung begleitenden Maßnahmen zur Gewährleistung ausreichender Mittel beimessen, die der Situation in dem jeweiligen Mitgliedstaat angepaßt sind.

Dieser vom Ministerrat zum Ausdruck gebrachte Wille zur Solidarität lag dem Entwurf einer Empfehlung des Rates über gemeinsame Kriterien für ausreichende Zuwendungen und Leistungen in der Gemeinschaft(1) zugrunde.

Der Entwurf strebt an, daß die Mitgliedstaaten ein allgemeines subjektives Recht auf garantierte ausreichende Zuwendungen und Leistungen anerkennen und die entsprechenden Modalitäten festlegen.

26. Außerdem hat die Kommission zur Förderung der Annäherung des Sozialschutzstandards entsprechend ihrer Ankündigung im Programm zur Anwendung der Sozialcharta eine Strategie zur Konvergenz der Politik der Mitgliedstaaten der Gemeinschaft im Bereich des sozialen Schutzes vorgeschlagen.

Dieser Ansatz, der in ihrem Vorschlag für eine Empfehlung des Rates vom 27. Juni 1991 über die Annäherung der Ziele und der Politik im Bereich des sozialen Schutzes dargelegt wird, will flexibel und progressiv sein sowie sich auf ein freiwilliges Zusammengehen der Mitgliedstaaten gründen(2).

Eine derartige Strategie, die die Festlegung gemeinsamer Ziele auf Gemeinschaftsebene voraussetzt, mit deren Hilfe die Politiken im Bereich des sozialen Schutzes angenähert werden können, zielt darauf ab, die einzelstaatlichen Sozialschutzsysteme in Übereinstimmung mit den allgemeinen Zielsetzungen der Gemeinschaft weiterzuentwickeln.

Im übrigen darf diese Annäherungsstrategie nicht als isoliertes Vorgehen betrachtet werden, sondern sie muß Teil einer umfassenderen Perspektive der wirtschaftlichen und sozialen Integration sowie der Verhütung der Ausgrenzung sein.

---

(1) KOM(91)161 endg. vom 13.5.1991; ABl. C 163 vom 22.6.1991, S. 3
(2) KOM(91)228 endg. vom 27.6.1991; ABl. Nr. C 194 vom 25.7.1991, S.13

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

27. Mit der Vorlage des Vorschlags für eine Richtlinie des Rates über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen(1) hat die Kommission den transnationalen Gegebenheiten Priorität einräumen wollen. Auf diese Weise berücksichtigt sie den Grundsatz der Subsidiarität als Ausdruck sowohl der Reglementierungsebene als auch der Rolle der Sozialpartner.

So werden die innerstaatlichen Informations- und Konsultationsverfahren der Mitgliedstaaten für die in diesen Ländern tätigen Unternehmen in keiner Weise berührt. Der Vorschlag betrifft ausschließlich gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen.
Im übrigen muß die Wahrung der Autonomie der Sozialpartner in diesem Bereich vielleicht noch stärker als in anderen unterstrichen werden.

Hervorzuheben ist, daß die in dem Vorschlag enthaltenen Mindestvorschriften für die Information und Konsultation der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der gemeinsamen Stellungnahme erarbeitet wurden, die im März 1987 im Rahmen des sozialen Dialogs von EGB, UNICE und CEEP verabschiedet wurde. Den Sozialpartnern fällt, sobald die Voraussetzungen zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates gegeben sind, die Aufgabe zu, dessen Art, Zusammensetzung, Funktionen, Befugnisse und Arbeitsweise festzulegen. Nur im Falle des Nichtzustandekommens einer Vereinbarung müßten die vorgesehenen Mindestvorschriften Anwendung finden.

28. Das von der Kommission in ihrem Aktionsprogramm angekündigte Gemeinschaftsinstrument betreffend die Kapital- und sonstige finanzielle Beteiligung von Arbeitnehmern berücksichtigt die jüngsten Entwicklungen sowie die gegenwärtig in der Gemeinschaft in diesem Bereich verfolgte Politik(2). Das Instrument befaßt sich im wesentlichen mit der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Gewinnen und am Kapitalzuwachs ihres Unternehmens sowie mit der Kapitalbeteiligung der Beschäftigten, und unternimmt nicht den Versuch, alle Aspekte der allgemeinen Vermögensbildungspolitik oder der der Bevölkerung insgesamt bzw. bestimmten Gruppen außerhalb des Beschäftigungskontexts gebotenen Anreize zu erfassen.

Die Wahl des Rechtsinstruments, einer Empfehlung des Rates, liegt in der Art des Themas begründet, für das sich ein nicht zwingender Rechtsakt besser eignet(3).

---

(1) KOM(90) 581 endg., Brüssel, 25.1.1991
(2) KOM(90) 581 endg., Brüssel, 25.1.1991.
(3) Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Gewinn- und Betriebsergebnissen (einschließlich Kapitalbeteiligung), ABl. Nr. C 245 vom 20.9. 1991, S. 12.

Es besteht eine große Vielfalt tatsächlich in den einzelnen Ländern angewendeter Erfolgsbeteiligungssysteme, deren rechtlicher und steuerlicher Status stark voneinander abweichen. So gibt es Barprämien, aufgeschobene Gewinnbeteiligung durch Kapitalanteile oder in anderer Form sowie eine Anzahl spezifischer Modelle der Beteiligung der Arbeitnehmer am Betriebskapital, wie z. B. die kostenlose Ausgabe von Belegschaftsaktien, der Verkauf von Kapitalanteilen zu Vorzugs-bedingungen, Stock-Options für alle Belegschaftsmitglieder oder nur für Führungskräfte, Arbeitnehmerkapitalpläne und Betriebsübernahmen durch die Belegschaft.

Die Empfehlung konzentriert sich auf die betriebsinternen kollektiven, kontinuierlichen Systeme sowie auf Modelle, die den Arbeitnehmern (direkt oder indirekt) eine Beteiligung an irgendeinem Maß des Unternehmenserfolgs gewähren.

Die Zielsetzung des Empfehlungsentwurfs besteht darin, die umfassende Anwendung der verschiedenen Arten der Gewinn- und Betriebser-gebnisbeteiligung der Arbeitnehmer in Form einer Gewinnbeteiligung oder einer Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien oder aber einer Kombination beider Varianten zu fördern.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

29. Seit 1982, als das erste Aktionsprogramm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen anlief, sind beträchtliche Fortschritte erzielt worden.

Es wurden mehrere Richtlinien verabschiedet, die nun einen rechtlichen Rahmen bilden, der nach Umsetzung in die Rechtsordnung der Mitgliedstaaten die formale Gleichstellung von Männern und Frauen gewährleistet.

Der Weg von dieser formalen zu einer tatsächlichen Gleichstellung ist jedoch noch weit.

Von der Gleichbehandlung zur Chancengleichheit, das ist die Herausforderung, der sich die Kommission stellen will. Aus diesem Grund legt das von ihr am 17. Oktober 1990 verabschiedete 3. mittelfristige Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen nicht so sehr Nachdruck auf den rechtlichen Aspekt, sondern es konzentriert sich mehr auf die Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt, die Steigerung der Arbeitsplatzqualität, die Vereinbarkeit des Berufslebens mit den familiären Pflichten sowie auf eine Verbesserung der Stellung der Frauen in der Gesellschaft.

Der Rat hat im übrigen am 21. Mai 1991 eine Entschließung(1) angenommen, in der er anerkennt, "daß ein umfassendes, integriertes Konzept beschlossen werden sollte, mit dem die Politik der Gleichstellung so wirksam wie möglich gestaltet werden kann".

30. Der Vorschlag für eine Richtlinie über den Schutz von Schwangeren und Wöchnerinnen am Arbeitsplatz, der auf Artikel 118 a des EWG-Vertrags gründet, stellt eine Einzelrichtlinie im Sinne der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit(2) dar.

Durch diese Richtlinie soll der Schutz von Schwangeren und Wöchnerinnen, die im Sinne der genannten Rahmenrichtlinie als Risikogruppe zu betrachten sind, verbessert werden, ohne daß sich jedoch ihre Arbeitsbedingungen und insbesondere ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt verschlechtern. Die in dem Vorschlag enthaltenen Maßnahmen betreffen die Beurlaubung, die Arbeitszeiten und die mit dem Beschäftigungsverhältnis verknüpften Rechte einerseits sowie die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Exposition gegenüber Agenzien oder Verfahren, die die Gesundheit der Betroffenen beeinträchtigen können, andererseits. Außerdem enthält der Vorschlag eine eigene Bestimmung über die Beweislast bei Streitfällen.

Dieser Richtlinienvorschlag schließt eine Lücke in einem spezifischen, essentiellen Bereich. Wiederholt hat das Europäische Parlament die Dringlichkeit dieser Initiative unterstrichen, die auf bedeutsame Weise zur Förderung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit der Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz beiträgt.

Am 3. Dezember 1991 konnte der Rat einen gemeinsamen Standpunkt verabschieden.

31. Die Vereinbarkeit der Verpflichtungen, die sich aus der Betreuung und Erziehung von Kindern ergeben, mit Erwerbstätigkeit und Ausbildung der Eltern stellt eine Voraussetzung für eine tatsächliche Chancengleichheit für Frauen und Männer dar.

In allen Mitgliedstaaten übersteigt die Nachfrage nach Kinderbetreuungs-möglichkeiten das vorhandene Angebot. Der Mangel an qualitativ hochwertigen, erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen stellt ein wesentliches Hindernis für den Zugang der Frauen zu Beschäftigung und Berufsbildung sowie für ihre uneingeschränkte Mitwirkung in diesen Bereichen dar.

Die Kommission beabsichtigt, Maßnahmen zur Anregung von Kinderbetreuungs-einrichtungen zu treffen, und hat bereits darauf aufmerksam gemacht, daß finanzielle Unterstützung im Rahmen der gemeinschaftlichen Förderkonzepte in diesem Bereich immer möglich ist.

Über den Rahmen der punktuellen Maßnahmen hinaus möchte die Kommission Gemeinschaftsleitlinien aufstellen, mit deren Hilfe die Mitgliedstaaten eine globale Kinderbetreuungspolitik und ein

(1) ABl. C 142 vom 31.5.1991, S. 1
(2) ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1

kohärentes und progressives Programm zur Anwendung dieser Politik gewährleisten sollen. Daher hat die Kommission am 4. Juli 1991 den Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Kinderbetreuung angenommen, der am 29. August 1991 dem Rat übermittelt wurde(3).

BERUFSBILDUNG

32. Die Gemeinschaftsprogramme im Bereich der Berufsbildung haben seit 1987 nach Verabschiedung des COMETT-Programms einen raschen Aufschwung erlebt. Die anschließende Billigung einer ganzen Serie von Aktionsprogrammen durch den Rat zeugt von der Bedeutung, die der Berufsbildung in der gesamten Gemeinschaft als Instrument der Wirtschafts- und der Sozialpolitik beigemessen wird.

Diese Programme, die sowohl vom Europäischen Parlament als auch vom Wirtschafts- und Sozialausschuß immer unterstützt wurden, bilden einen komplexen Rahmen, der aber immer noch nicht ausreichend koordiniert ist.

Aus diesem Grund hat die Kommission ein *Memorandum über die Rationalisierung und Koordinierung von Berufsbildungsprogrammen auf Gemeinschaftsebene*(1) vorgelegt.

Gemeinsames Merkmal von Programmen wie COMETT, EUROTECNET, ERASMUS, LINGUA, TEMPUS, PETRA, IRIS, FORCE und dem Austauschprogramm für junge Arbeitnehmer ist, daß sie sich auf die Weiterentwicklung der Bildung, ob es sich dabei nun um Erstausbildung oder Fortbildung handelt, konzentrieren.

Daneben gibt es noch weitere Gemeinschaftsprogramme, die Bildungselemente enthalten oder Auswirkungen auf die Bildungspolitik haben, so z. B. SCIENCE, BRIDGE, BRITE/EURAM und DELTA(2).

33. Bereits in ihrem Aktionsprogramm zur Anwendung der Charta wird festgestellt, daß "aufgrund der Herausforderungen, denen sich die gesamte Gemeinschaft infolge der Schaffung des Binnenmarktes vor dem Hintergrund ständiger technologischer, sozialer und demographischer Veränderungen gegenübersehen wird, ... ein konzertiertes Vorgehen auf dem Gebiet der Weiterbildung absolut geboten" ist.

Mit dem Memorandum soll ein großer Bezugsrahmen erstellt werden, in dem sich künftig sämtliche Initiativen und Maßnahmen der Gemeinschaft im Rahmen der Entwicklung einer gemeinsamen Berufsbildungspolitik, die auf Artikel 128 des Vertrags beruht, auffinden und steuern lassen werden. Dadurch ist ein koordinierter Ansatz zum Ausbau von Gemeinschaftsmaßnahmen gegeben, die darauf ausgerichtet sind, die Humanressourcen in der Gemeinschaft sowie in anderen europäischen Ländern qualitativ zu verbessern. Durch diesen Bezugsrahmen sollen die verschiedenen Ausbildungsinitiativen der

---

(3) KOM(91) 233 endg.; ABl. Nr. C 242 vom 17.9.1991, S. 3
(1) KOM(90) 334 endg., Brüssel, 21.8.1990
(2) für eine vollständige Analyse: siehe Memorandum über die Rationalisierung und Koordinierung von Berufsbildungsprogrammen auf Gemeinschaftsebene, KOM(91) 334 endg.

Kommission gestrafft werden, und es soll dafür gesorgt werden, daß die Kommission die erforderlichen Verknüpfungen mit anderen Maßnahmen vornehmen kann, die ebenfalls zu dem großen Ziel beitragen, die Fähigkeiten der Bewohner der Gemeinschaft zu verbessern, damit sie den wirtschaftlichen, technologischen, sozialen und kulturellen Veränderungen gewachsen sind.

34. Angesichts der Herausforderungen, denen sich die Berufsbildung stellen muß, und in Anbetracht der Notwendigkeit, die europäische Dimension in diesem Bereich zu fördern, insbesondere durch transnationale Austauschmöglichkeiten für Jugendliche in der Erstausbildung unterhalb der Hochschulebene sowie für junge Arbeitnehmer, hat die Kommission vorgeschlagen, das Programm PETRA durch die Einbeziehung des Austauschprogramms für junge Arbeitnehmer zu konsolidieren und zu erweitern(3).

Auf diese Weise entsprach der Kommission nicht nur dem Recht der Jugendlichen auf Ausbildung, wie es in der Charta erwähnt wird, sondern berücksichtigte auch die Entschließung des Europäischen Parlaments vom 16. Februar 1990 zu den gemeinschaftlichen Bildungs- und Ausbildungsprogrammen, in der es bedauert, "daß die Jugendlichen in diesem Bereich insofern nicht die gleichen Chancen besitzen, als die derzeitigen Gemeinschaftsprogramme im wesentlichen auf die Hochschulstudenten gerichtet sind und die jüngeren Schüler und die Jugendlichen in der beruflichen Ausbildung, die immerhin die Mehrheit darstellen, außer acht lassen"(4).

Am 22. Juli 1991 erfolgte die förmliche Genehmigung des Beschlusses 91/387/EWG durch den Rat auf der Grundlage des Artikels 128 EWG-Vertrag nach seiner Billigung auf der Ratstagung am 25. Juni 1991 in Luxemburg.

Dieser Beschluß *zur Änderung des Beschlusses 87/569/EWG über ein Aktionsprogramm für die Berufsbildung Jugendlicher und zur Vorbereitung der Jugendlichen auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben* (PETRA), der ab dem 1. Januar 1992 Anwendung findet, erstellt ein dreijähriges Programm mit einem Haushalt von 177,4 Millionen ECU(5).

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

35. Obgleich die Gemeinschaft seit langem über ein Bündel von obligatorischen Vorschriften für den weitgehenden Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz verfügt, enthält das Programm zur Anwendung der Charta eine Reihe neuer

(3) Vorschlag für einen Beschluß des Rates zur Änderung des Beschlusses 87/569/EWG über ein Aktionsprogramm für die Berufsbildung Jugendlicher und zur Vorbereitung der Jugendlichen auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben, KOM(90) 467 endg., dem Rat übermittelt am 15.11.1990; ABl. C 158 vom 17.6.1991, S. 329 und C 181 vom 12.7.1990, S. 175

(4) ABl. C 68 vom 19.3.1990, S. 175

(5) ABl. L 214 vom 2.8.1991, S. 69

Vorschläge für zwingende Instrumente in Bereichen, in denen die Sicherheit ein großes Problem darstellt.

Neben anderen Richtlinienvorschlägen im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen enthält das Aktionsprogramm zehn Vorschläge für Richtlinien, die größtenteils gezielt zur Durchführung der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG beitragen. Diese betreffen die medizinische Versorgung auf Schiffen, Fischereifahrzeuge, physikalische Phänomene, Blei, das Verkehrsgewerbe, zeitlich begrenzte und ortsveränderliche Baustellen sowie die Exploration und Gewinnung von Stoffen durch Bohrungen und die Arbeit in Steinbrüchen und Tagebaubetrieben.

Sämtliche genannten Sektoren weisen hohe Unfallquoten und erhöhte Risiken auf.

Die beiden anderen Initiativen betreffen die Berufskrankheiten bzw. die Schaffung einer Agentur für Arbeitssicherheit.

36. Zum Thema Berufskrankheiten hat die Kommission ihre Empfehlungen vom 23. Juli 1962 bzw. vom 20. Juli 1966[1] zur Annahme einer europäischen Liste der Berufskrankheiten und zur Festlegung von Grundsätzen für Entschädigungen aktualisiert.

Mit ihrer Empfehlung vom 22. Mai 1990 zur Annahme einer europäischen Liste der Berufskrankheiten hat die Kommission klargestellt, daß sie nach Ablauf einer Anwendungszeit von drei Jahren prüfen will, ob die Notwendigkeit einer Rechtsvorschrift mit verbindlichem Charakter noch besteht, und daß Nachdruck auf die Prävention von Risiken am Arbeitsplatz gelegt und auf diese Weise Maßnahmen zur Verringerung schädlicher Einwirkungen am Arbeitsplatz gefordert werden sollen[2].

37. Im Zusammenhang mit dem Entwurf für eine Verordnung zur Einrichtung einer Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hat die Kommission den endgültigen Vorschlag am 30. September 1991 vorgelegt[3].

38. Von den verschiedenen Vorschlägen, die die Kommission im Rahmen ihres Programms zur Anwendung der Charta vorgelegt hatte und die im Kapitel über Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitnehmer aufgeführt sind, konnte lediglich der Vorschlag für eine Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz[4] gleichzeitig mit dem Vorschlag für eine Richtlinie über Zeitarbeitnehmer (siehe S. 11) angenommen werden.

39. Am weitesten fortgeschritten ist der Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Mindestvorschriften für Gesundheitsschutz und Sicherheit zum Zweck einer besseren medizinischen Versorgung auf Schiffen. Auf seiner Tagung am

---

(1) ABl. 80 vom 31. 8.1962 und ABl.147 vom 9.8.1968
(2) ABl. L 160 vom 26.6.1990, S. 39
(3) ABl. Nr. C 271 vom 16.10.1991, S. 3.
(4) ABl. L 206 vom 29.7.1991, S. 16

25. Juni 1991 in Luxemburg hat der Ministerrat für Sozialfragen eine wohlwollende Haltung im Hinblick auf die Festlegung einer gemeinsamen Stellungnahme mit qualifizierter Mehrheit zum Ausdruck gebracht. Der Text in der aus dem Rat hervorgegangenen Fassung muß nun dem Parlament zur zweiten Lesung vorgelegt werden. Dieses muß sich normalerweise innerhalb von drei Monaten nach Verabschiedung des gemeinsamen Standpunktes durch den Rat äußern, der am ... festgelegt wurde.

40. Der Stand der Arbeiten an den anderen Richtlinienvorschlägen, insbesondere denen über zeitlich begrenzte und ortsveränderliche Baustellen, die mineralgewinnenden Industriezweige, die Sicherheitskennzeichnung am Arbeitsplatz und über Fischereifahrzeuge sind unterschiedlich. Einige davon hat der Rat noch nicht einer eingehenden Überprüfung unterzogen, andere wurden erst kürzlich von der Kommission angenommen.

ÄLTERE MENSCHEN

41. Die bis Ende des Jahrhunderts zu erwartende starke Zunahme der Zahl älterer und hochbetagter Menschen führt in der gesamten Gemeinschaft zu einem akuten Integrationsproblem und hat schwerwiegende wirtschaftliche und soziale Folgen.

Der Erlaß von Rechtsvorschriften in diesem Bereich wäre keine angemessene Antwort, da die Denkansätze, Traditionen und kulturellen Gepflogenheiten der einzelnen Mitgliedstaaten hier recht unterschiedlich sind.

Die Überalterung der Bevölkerung, das veränderte Verhältnis zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsbevölkerung und der Wandel der Familienstrukturen ziehen schwerwiegende soziale und wirtschaftlichen Folgen nach sich. Daher hat die Kommission eine Mitteilung über ältere Menschen und ergänzend dazu den Vorschlag für einen Beschluß des Rates über gemeinschaftliche Aktionen zugunsten älterer Menschen[1] vorgelegt.

42. Daraufhin hat der Rat den Beschluß über gemeinschaftliche Aktionen zugunsten älterer Menschen[2] am 26. November 1990 gefaßt.

Von den verschiedenen vorgeschlagenen Maßnahmen zugunsten älterer Menschen nehmen diejenigen im Bereich des Erfahrungsaustausches eine bedeutende Stellung ein. Hinzu kommt noch der Beschluß des Rates, der das Jahr 1993 zum Europäischen Jahr der älteren Menschen und der Solidargemeinschaft der Generationen erklärt.

BEHINDERTE

43. Die Europäische Gemeinschaft hat sich angesichts der etwa 30 Millionen Bürger mit körperlichen, sensorischen und geistigen

(1) KOM(90) 80 endg., Brüssel, 24.4.1990
(2) ABl. L 28 vom 2.2.1991, S. 29

Behinderungen die wirtschaftliche und soziale Eingliederung der Behinderten unter dem allgemeineren Blickwinkel einer Verbesserung des Lebensstandards aller ihrer Bewohner zum Ziel gesetzt.

Während sich der Beitrag der Gemeinschaft zu den einzelstaatlichen Bemühungen anfangs auf den technischen Erfahrungsaustausch konzentrierte, machte sie es sich danach zur Aufgabe, eine umfassende und kohärente Politik festzulegen, indem sie eine Reihe von Gemeinschaftsinstrumenten zugunsten der Behinderten bereitstellte.

Auf der Grundlage eines Berichts der Kommission erließ der Rat am 12. Juni 1989[1] Schlußfolgerungen zur Beschäftigung der Behinderten, um so die Chancengleichheit beim Zugang zu Berufsausbildung und Beschäftigung durch eine stärkere Beteiligung aller betroffenen Parteien zu gewährleisten.

Ergänzend zur Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer verabschiedete der Ministerrat am 31. Mai 1990 eine Entschließung über die Eingliederung von behinderten Kindern und Jugendlichen in allgemeine Bildungssysteme.

44. Am 18. April 1988 wurde mit der Annahme des für den Zeitraum 1988-1991 bestimmten zweiten Aktionsprogramms der Gemeinschaft[2] durch den Rat - HELIOS (Handicapped People in the European Community Living Independently in an Open Society) - eine bedeutende neue Phase eingeleitet. Auf diese Weise sollten die im Rahmen des vorangehenden Programms durchgeführten Maßnahmen verlängert und ausgestaltet sowie verstärkt die eigenständige Lebensführung der Behinderten gefördert werden.

Aufgrund der im Rahmen der vorangehenden Programme erzielten Fortschritte konnte die Lage der Behinderten wesentlich verbessert werden; diese Anstrengungen dürfen in einem von tiefgreifenden Veränderungen geprägten schwierigen wirtschaftlichen und sozialen Kontext auf keinen Fall ausgesetzt werden.

Da Grundlagen und Kriterien für die Intensivierung und Weiterentwicklung einer umfassenden und kohärenten Politik zugunsten der Eingliederung im Bereich der Bildung sowie der wirtschaftlichen und sozialen Integration der Behinderten, zugunsten einer stärkeren Berücksichtigung dieses Personenkreises sowie von für ihn geeigneten Maßnahmen bereits festliegen, schlägt die Kommission die Annahme eines Fünfjahresprogramms (HELIOS II) vor.

45. Ein neues Aktionsprogramm scheint um so notwendiger, als die Behinderten in den Bereichen Ausbildung, Beschäftigung und Freizeit weiterhin stark benachteiligt sind[3]. Die auf etwa 10 % der Bevölkerung der Gemeinschaft geschätzte Gruppe der Behinderten ist am stärksten vom Strukturwandel der letzten Jahre betroffen.

---

(1) ABl. C 173 vom 08.07.1989, S. 1
(2) ABl. L 104 vom 23.04.1988, S. 38
(3) Vorschlag für einen Beschluß des Rates über ein drittes Aktionsprogramm der Gemeinschaft zugunsten der Behinderten - HELIOS II (1992-1996), von der Kommission vorgelegt am 8. Oktober 1991, ABl. C 293 vom 12.11.91, S. 2

Aufgrund der wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen befinden sich viele Behinderte in einer schwierigen, ja sogar dramatischen Situation, so daß der positive Aspekt der in der Vergangenheit durchgeführten Aktionen die Einleitung eines neuen Programms rechtfertigt. HELIOS II muß zum wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in der Gemeinschaft beitragen und die positiven Maßnahmen zugunsten der Behinderten optimieren.

46. Seit 1989 existieren in verschiedenen vom Rat erlassenen Richtlinien Bestimmungen über in ihrer Bewegungsfähigkeit eingeschränkte Arbeitnehmer.(4) Dabei geht es um die Gestaltung von Arbeitsplätzen, die Zugänglichkeit der Arbeitsstätten, die internen Verkehrswege sowie die sanitären Einrichtungen. Zwar decken diese gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften verschiedene Risiken, denen behinderte Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, der Weg zur Arbeit ist jedoch nicht miteinbezogen.

Diese Lücke hat die Kommission schließen wollen, indem sie den Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über Mindestvorschriften zur Verbesserung der Mobilität und der sicheren Beförderung von in ihrer Bewegungsfähigkeit beeinträchtigten Arbeitnehmern auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte(5) angenommen hat.

Für diese Personengruppe ist der Weg zum Arbeitsplatz mit öffentlichen Verkehrsmitteln häufig mit großen Schwierigkeiten verbunden und spielt bei Erhalt und Beibehaltung eines Arbeitsplatzes eine entscheidende Rolle. Aus diesem Grund ist die berufliche Eingliederung direkt mit der Entwicklung von Transportmöglichkeiten sowie einer Infrastruktur verbunden, die die Mobilität behinderter Arbeitnehmer fördern.

Es ist nicht Zielsetzung dieses Vorschlags, alle Verkehrsmittel anzupassen, um sie für in ihrer Bewegungsfähigkeit beeinträchtigte Arbeitnehmer zugänglich zu machen. Ziel ist es vielmehr, die sichere Beförderung dieser Personen sicherzustellen, um ihnen den Zugang zu ihrem Arbeitsplatz zu erleichtern.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

47. Im Rahmen der Vollendung des Binnenmarktes hat der Europäische Rat auf seinen Tagungen in Hannover, Rhodos und Madrid die Auffassung vertreten, daß den sozialen und wirtschaftlichen Aspekten die gleiche Bedeutung zukommen solle, und daß man diese daher ausgewogen weiterentwickeln müsse.

---

(4) Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12.6.1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1); Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30.11.1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (ABl. L 393 vom 30.12.1989, S. 1).

(5) ABl. C 68 vom 16.3.1991, S. 7

Wiederholt haben auch das Europäische Parlament und der Wirtschafts- und Sozialausschuß diese Meinung vertreten und ihre Besorgnis zum Ausdruck gebracht.

Auf der Tagung des Europäischen Rates am 8. und 9. Dezember 1991 in Straßburg haben elf Staats- bzw. Regierungschefs die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer angenommen.

Obgleich die Kommission nun sämtliche in ihrem Arbeitsprogramm vorgesehenen Vorschläge vorgelegt und den Grundsatz der Subsidiarität gewahrt hat, war der Ministerrat fast zwei Jahre später nicht in der Lage, die in ihn gesetzten Erwartungen zu erfüllen.

Zugegebenermaßen war der Rat in verschiedenen Fällen außerstande, ein Rechtsinstrument anzunehmen, weil andere Gemeinschaftsinstanzen dem Arbeitstempo nicht folgen und rechtzeitig die vom Vertrag verlangte Stellungnahme abgeben konnten.

48. Nichtsdestoweniger können die Schlußfolgerungen der Präsidentschaft, die auf der Tagung des Europäischen Rats am 28. und 29. Juni 1991 in Luxemburg vorgelegt wurden, zweifellos als Fazit dieses Berichts dienen:

> "Der Europäische Rat nimmt zur Kenntnis, daß die bei der Verwirklichung des Binnenmarkts verzeichneten Fortschritte nicht mit vergleichbaren Fortschritten in der Sozialpolitik einhergehen. Er betont, daß die Gemeinschaft, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bei der Umsetzung der in der Sozialcharta enthaltenen Grundsätze gemäß ihren jeweiligen Aufgabenstellungen mitwirken sollen."
>
> "Er ersucht insbesondere darum, daß die Beratungen im Rahmen des Rates (soziale Angelegenheiten) über das Aktionsprogramm der Kommission zur Durchführung der Charta intensiviert werden, damit sie unter Beachtung der besonderen Verhältnisse und Gepflogenheiten eines jeden Mitgliedstaats bald zu den erforderlichen Beschlüssen führen."

49. Die Kommission hatte bereits die "Diskrepanz zwischen den Kompetenzen, die sich aus den Bestimmungen des derzeitigen Vertrags herleiten lassen, einerseits und den Ansprüchen der Charta sowie den Sachzwängen im Zusammenhang mit der Verwirklichung des Binnenmarkts andererseits"(1) hervorgehoben. Diese Diskrepanz hat die Kommission dazu veranlaßt, eine Neugestaltung des sozialpolitischen Kapitels im Vertrag vorzuschlagen.

In ihrem Arbeitspapier über die Regierungskonferenz begründete sie dies wie folgt:

a) "Erstens das Wesen des europäischen Aufbauwerks selbst: die Schaffung eines solidaritätsorientierten Wirtschafts- und Sozialraums, in dem sich die wirtschaftliche und die soziale Entwicklung parallel vollziehen".

---

(1) Denkansätze der Kommission für die Regierungskonferenz über die "Politische Union", SEC(91) 500 endg., Brüssel, 30. März 1991, S. 84

b) "Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer ... ist Ausdruck der festen Entschlossenheit, einen allen Mitgliedstaaten gemeinsamen "Sockel" sozialer Grundrechte zu schaffen und weiter auszubauen."

c) "Im Zuge der Vollendung des Binnenmarktes und der wirtschaftlichen Integration ist angesichts des transnationalen Charakters der Probleme deutlich die Notwendigkeit zutage getreten, auch in bislang wenig empfindlichen Sektoren oder solchen mit umstrittener Bedeutung auf Gemeinschaftsebene tätig zu werden."

d) "Auf mikroökonomischer Ebene geht die Entwicklung insgesamt dahin, daß die soziale Dimension, deren Wertschöpfungscharakter inzwischen allgemein anerkannt ist, mehr und mehr als fester Bestandteil in das Management mit einbezogen wird und zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen mit beiträgt."

e) "Die Erweiterung und/oder Neufestsetzung der Befugnisse im sozialen Bereich widerspricht keineswegs der Tendenz zur Dezentralisierung der sozialen Regulierungskompetenzen, die sich gegenwärtig in den Mitgliedstaaten abzeichnet"(2).

Ferner betonte die Kommission, daß es aus Gründen der Effizienz und zur Gewährleistung eines effektiven Gleichschrittes bei der Regelung von Wirtschafts- und von Sozialfragen angebracht wäre, "das Abstimmen mit qualifizierter Mehrheit auf gewisse Bereiche auszudehnen, insbesondere auf einige, die von der Charta abgedeckt sind"(3).

(2) siehe erste Fußnote, S. 83 f.
(3) siehe erste Fußnote, S. 86

ZWEITER TEIL:

DIE ANWENDUNG DER GEMEINSCHAFTSCHARTA DER SOZIALEN GRUNDRECHTE DER ARBEITNEHMER DURCH DIE MITGLIEDSTAATEN

BERICHTE DER MITGLIEDSTAATEN

EINLEITENDE BEMERKUNGEN

Wie in der Einleitung *(siehe S. 2)* erwähnt, sieht Absatz 29 der Charta vor, daß die Kommission (...) einen Bericht über die Anwendung der Charta *"seitens der Mitgliedstaaten und der Europäischen Gemeinschaft"* erstellt.

Diese Berichte sind Ausdruck des Standpunkts der einzelnen Mitgliedstaaten zu sämtlichen in der Charta aufgeführten Grundsätzen, und die meisten halten sich an den Fragenkatalog, der von der Kommission an die Mitgliedstaaten verschickt worden war und dem vorliegenden Bericht als Anlage beiliegt.

Das gewählte Verfahren richtet sich nach den Kapiteln der Charta. Bis auf zwei Ausnahmen sind alle Mitgliedstaaten diesem Modell gefolgt, wobei sich die einen mehr, die anderen weniger eng an die Struktur des Fragenkatalogs angelehnt haben. Das Vereinigte Königreich erinnerte daran, daß es die Charta nicht unterzeichnet habe, und legte einen Bericht vor, in dem der Bestand an Rechten, Schutzvorschriften und Freiheiten im sozialen Bereich generell beschrieben wird. Der deutsche Bericht legt den Schwerpunkt auf die politische Entwicklung, die sich in der Bundesrepublik Deutschland vollzogen hat.

BELGIEN

FREIZÜGIGKEIT

1. Für die Wahrnehmung des Rechtes auf Freizügigkeit in Belgien durch Arbeitnehmer der Europäischen Gemeinschaft gibt es keine anderen als die durch Gründe der öffentlichen Ordnung und Gesundheit gerechtfertigten Beschränkungen.

   Es sei jedoch darauf verwiesen, daß gemäß den Festlegungen der Akte über den Beitritt Spaniens und Portugals die Bürger dieser beiden Länder erst nach Ablauf der Übergangsperiode das Recht auf Freizügigkeit genießen(1).

2. Die einzige Beschränkung in bezug auf das Recht der Arbeitnehmer auf Freizügigkeit ist die in Artikel 48, Abs. 4, des EWG-Vertrages (Ausübung von Amtsgewalt) vorgesehene Begrenzung des Zuganges zum öffentlichen Dienst.

   Die belgische Regierung hat das Notwendige veranlaßt, damit Artikel 48, Abs. 4 im Sinne der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes angewendet wird.

   Insgesamt kann festgestellt werden, daß die belgische Gesetzgebung den Prinzipien des Rechtes auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer und der Gleichbehandlung sowie insbesondere den Bestimmungen der EWG-Verordnung 1612/68 Rechnung trägt.

   Es erscheint folglich nicht notwendig, weitere Initiativen zu ergreifen, um die Situation auf diesen Gebieten zu verbessern.

3. Ein in Belgien beschäftigter Bürger der EG kann seinen Ehegatten und seine unter 21jährigen bzw. versorgungsberechtigten Kinder nachkommen lassen, selbst wenn diese nicht die Staatsangehörigkeit eines EG-Landes besitzen.

   Der Ehegatte und die vorstehend genannten Kinder haben ebenfalls freien Zugang zur Beschäftigung.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

4. Außer den für den jeweiligen Beruf geltenden Vorschriften gibt es im belgischen Recht keine Vorschriften, die bestimmte Gruppen von Personen von der freien Wahl und Ausübung eines Berufes ausschließen.

5.a) Die Festlegung der Höhe des Arbeitsentgeltes ist in den meisten Fällen Gegenstand von Branchentarifverträgen. In diesen Tarifverträgen werden die Arbeitslohnsätze in Abhängigkeit vom Alter des Arbeitnehmers, der Beschäftigungsdauer, der Qualifikation und der ausgeübten Tätigkeit festgelegt.

---

(1) Zu berücksichtigen ist jedoch die Verordnung (EWG) Nr. 2194/91 des Rates vom 25. Juli 1991 zur Übergangszeit für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zwischen Spanien und Portugal einerseits und den anderen Mitgliedstaaten andererseits, ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991, S. 1.

Gibt es keinen Branchentarifvertrag oder ist die ausgeübte Tätigkeit nicht in den Lohnsätzen ausgewiesen, ist das Arbeitsentgelt zwischen beiden Parteien zu vereinbaren. Dabei müssen die Parteien jedoch die auf der Ebene des Nationalen Arbeitsrates (Conseil national du travail) abgeschlossenen Tarifverträge beachten, die den Arbeitnehmern einen überberuflichen durchschnittlichen Mindestlohn garantieren (Tarifvertr. Nr. 43 vom 2. Mai 1988 und Nr. 33 vom 28. Feb. 1978).

b) Der Tarifvertrag Nr. 35 vom 27. Feb. 1981 legt fest, daß diese Arbeitnehmer Anspruch auf ein mittleres monatliches Durchschnittsarbeitsentgelt haben, welches anteilmäßig zu ihrer Arbeitszeit im Betrieb und proportional zum durchschnittlichen monatlichen Mindestlohn eines Vollzeitbeschäftigten zu berechnen ist. Im gleichen Tarifvertrag ist ebenfalls festgelegt, daß ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer für eine gleiche bzw. gleichwertige Arbeit das anteilige Entgelt eines Vollzeitbeschäftigten erhalten muß.

c) Arbeitsentgelt darf vom Arbeitgeber nur in den in § 23 des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz des Arbeitseinkommens erschöpfend aufgeführten Fällen einbehalten werden. Die Gesamtsumme der Einbehaltungen darf sich bei jeder Lohnzahlung höchstens auf 1/5 der nach Abzug der Beträge gemäß der Steuergesetzgebung und der Sozialversicherungsgesetze verbleibenden fälligen Barvergütung belaufen.

Bezüglich Pfändungen und Abtretungen des Arbeitsentgeltes sind im Gesetzbuch Grenzen vorgeschrieben, innerhalb derer das Arbeitsentgelt zugunsten eines Gläubigers des Arbeitnehmers gepfändet oder abgetreten werden darf, damit dem Arbeitnehmer sowie seiner Familie ein Mindestbetrag zum Bestreiten des Lebensunterhaltes garantiert bleibt. Der pfändbare bzw. abtretbare Anteil ist gestaffelt nach der Höhe des pro Kalendermonat fälligen Arbeitsentgeltes festgelegt.

6. Jeder EG-Bürger, der seinen Wohnsitz in Belgien bzw. in der Grenzzone hat, sowie jeder ordnungsgemäß in Belgien ansässige Wanderarbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich in den Arbeitsämtern als Arbeitsuchender registrieren zu lassen.

Alle anderen EG-Bürger haben die Möglichkeit, ein Stellengesuch über den SEDOC-Dienst ihres Landes einzureichen, der die Unterlagen an die belgische SEDOC-Außenstelle übermittelt.

Die Arbeitsämter erfassen die Arbeitsmarktsituation und teilen freie Stellen den Arbeitsuchenden mit. Alle Formalitäten zur Vermittlung einer Arbeitsstelle sind für den Arbeitsuchenden kostenlos.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

7.a) Gemäß § 19 des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971 ist die Arbeitszeit pro Tag auf acht Stunden und pro Woche auf vierzig Stunden begrenzt. In Tarifverträgen können niedrigere Arbeitszeiten vereinbart werden. Auf grund dieser Tatsache beträgt die Arbeitszeit in den meisten Wirtschaftsbereichen gegenwärtig höchstens 38 Stunden pro Woche.

Außer den im Arbeitsgesetz vorgesehenen Abweichungen von der gesetzlichen Arbeitszeit in bestimmten Bereichen bzw. Einzelfällen können in den Tarifverträgen Sonderregelungen zur Arbeitszeitgestaltung festgelegt werden wie z. B. die Flexibilität der Arbeitszeit oder die Neuen Arbeitszeitregelungen. Die Flexibilität ermöglicht einerseits die Überschreitung der Arbeitszeit innerhalb bestimmter Grenzen und zum anderen die variable Gestaltung der Arbeitszeit entsprechend den betrieblichen Bedürfnissen. Die Neuen Arbeitszeitregelungen ermöglichen eine angepaßtere Gestaltung der betrieblichen Nutzungszeiten, indem sie Abweichungen von bestimmten Gesetzen zur Arbeitszeitregelung (Länge der Arbeitszeit, sonntägliche Ruhezeit, Feiertage) zulassen. Die Einführung der Neuen Arbeitszeitregelungen ist jedoch nur möglich, wenn sich daraus positive Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation im Unternehmen ergeben.

b) Das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge sieht in seinen §§ 7 und 11c drei weitere Arten von Arbeitsverträgen vor:

- den befristeten Arbeitsvertrag, in dem das Ende des Arbeitsverhältnisses eindeutig festgelegt ist;
- den Arbeitsvertrag für eine genau festgelegte Arbeit, welcher mit Fertigstellung der Arbeit, für die der Arbeitnehmer eingestellt wurde, ausläuft;
- den Ersatzarbeitsvertrag, welcher zum Ersatz eines Ar beitnehmers abgeschlossen wird, dessen Arbeitsverhältnis ruht. In diesem Arbeitsvertrag, dessen Dauer auf maximal zwei Jahre beschränkt ist, sind Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Kündigungszeiten zulässig.

In jedem Arbeitsvertrag der drei genannten Kategorien können auch Teilzeitbeschäftigungen vereinbart werden. Dabei gilt als allgemeines Prinzip, daß ein Teilzeitbeschäftigter im Verhältnis zu seiner Beschäftigungszeit die gleichen Ansprüche wie ein Vollzeitbeschäftigter hat.

Diese Beschäftigungszeit darf pro Tag nicht unter 3 Stunden bzw. nicht unter 1/3 der wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten liegen.

c) Die Bestimmungen bezüglich Massenentlassungen gelten für Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern. Eine Massenentlassung liegt vor, wenn in einem Zeitraum von 60 Tagen mindestens 10 Arbeitnehmer in einem Betrieb mit 20 bis 100 Beschäftigten, 10 % der Belegschaft in Betrieben mit 100 bis 299 Beschäftigten und 30 Arbeitnehmer in Betrieben mit

mindestens 300 Beschäftigten entlassen werden. Der königliche Erlaß vom 24. Mai 1976 über Massenentlassungen und der Tarifvertrag Nr. 24 vom 2. Oktober 1975 schreiben die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowie der zuständigen Behörden in der Regel 30 Tage vor Wirksamwerden der Entlassungen vor und sehen weiterhin die Zahlung einer Entschädigung an die von der Massenentlassung betroffenen Arbeitnehmer vor.

8. Die Gesetzgebung über den Jahresurlaub für abhängig Beschäftigte gilt für alle der Versicherungspflicht bei den Sozialversicherungssystemen der Arbeitnehmer, der Bergleute und Gleich- gestellten sowie der Seeleute der Handelsmarine unterliegenden Arbeitnehmer.

Der Urlaubsanspruch ist abhängig von der geleisteten Arbeitszeit. Er wird berechnet auf der Grundlage der in dem dem Urlaubsjahr vorausgegangenen Kalenderjahr (Urlaubsberechnungsjahr) tatsächlich gearbeiteten Tage und der anrechnungsfähigen beschäftigungsfreien Tage. Zwölf gearbeitete bzw. anrechnungsfähige Monate im Urlaubsberechnungsjahr ergeben bei einer 6-Tage-Arbeitswoche einen Anspruch auf 24 Urlaubstage im folgenden Jahr (20 Tage bei einer 5-Tage-Arbeitswoche). Zusätzliche Urlaubstage können tarifvertraglich vereinbart werden.

Das Urlaubsgeld wird gewerblichen Arbeitnehmern von der Urlaubskasse, der der Arbeitgeber angehört, gezahlt. Es beträgt 14,80 % des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgeltes, das im Urlaubsberechnungsjahr bezogen wurde. Angestellte bekommen das Urlaubsgeld direkt von ihrem Arbeitgeber gezahlt. Dieses umfaßt den normalen Verdienst für die Urlaubstage zuzüglich eines Betrages, der sich für jeden im Urlaubsberechnungsjahr gearbeiteten bzw. anrechnungsfähigen Monat auf 1/12 von 85 % der Bruttovergütung des Monates, in dem der Urlaub beginnt, beläuft.

Die Urlaubsregelungen für Seeleute der Handelsmarine ergeben sich zum einen Teil aus den diesbezüglichen Gesetzen und zum anderen aus Tarifverträgen. Für Bergleute und Bedienstete mit bezuschußtem Arbeitsvertrag (contractuels subventionnés) gelten gesonderte Urlaubsregelungen.

Bezüglich der wöchentlichen Ruhezeit ist im Gesetz vom 16. März 1971, § 11, ein Verbot für Sonntagsarbeit festgelegt. Dieses Verbot ist eine Vorschrift des "ordre public", deren Nichteinhaltung mit strafrechtlichen Mitteln und Verwaltungsbußen geahndet wird.

Für bestimmte Unternehmen bzw. für die Ausführung bestimmter Arbeiten sind Ausnahmeregelungen vorgesehen.

Wenn immer Arbeitnehmer sonntags beschäftigt werden, ist die Gewährung von Ausgleichsruhezeit vorgeschrieben, welche innerhalb von sechs Tagen nach dem gearbeiteten Sonntag zu gewähren ist.

9. Die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer sind in verschiedenen Rechtsquellen geregelt. Zu diesen gehören:

- allgemeinverbindliche und zweigspezifische Tarifverträge sowie Betriebskollektivverträge, in denen bestimmte Arbeitsbedin- gungen und insbesondere die wöchentliche Arbeitszeit sowie die Mindestvergütung festgelegt werden können;

- die Betriebsordnung, ein schriftliches Dokument, das der Arbeitgeber verpflichtet ist zu erstellen und durch Veröffentlichung seinen Arbeitnehmern zur Kenntnis zu bringen. In diesem Dokument werden bestimmte betriebsspezifische Arbeitsbedingungen festgelegt, insbesondere die Arbeitszeit- regelung, die Termine der Betriebsschließung, Art und Ort der Zahlung des Arbeitsentgeltes usw.;

- der Arbeitsvertrag schließlich regelt die Arbeitsbedingungen für den einzelnen Arbeitnehmer.

Angesichts der Vielzahl der Rechtsquellen ist deren Rangordnung wie folgt festgelegt:

- Gesetze in ihren zwingenden Bestimmungen
- für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge
- nicht für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge, bei denen der Arbeitgeber Unterzeichner ist bzw. einer Unterzeichnerorganisation angehört
- schriftlicher Arbeitsvertrag
- Betriebsordnung
- Gesetze in ihren Kannvorschriften
- mündliche individuelle Vereinbarungen
- allgemeiner Brauch.

SOZIALER SCHUTZ

10.a) Der soziale Schutz der Arbeitnehmer wird im wesentlichen sichergestellt durch die Beiträge der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

Diese Beiträge, die der Finanzierung der Kranken- und Invaliditätsversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Altersrenten- und vorzeitigen Todesfallversicherung, der Kinder- und Urlaubsgeldkassen dienen, werden insgesamt von einer zentralen Körperschaft, dem Nationalen Amt für Sozialversicherung, eingezogen, welche das Beitragsaufkommen an die einzelnen Leistungsträger weiterleitet. Diese fünf vorgenannten Versicherungszweige stellen nach dem positiven belgischen Recht die "soziale Sicherheit" im engeren Sinne dar. In einem weiteren Sinne werden jedoch auch die Regelungen bezüglich der Arbeitsunfälle und der Berufskrank-heiten, der Sozialhilfe und sogar bezüglich der Behinderten als zur sozialen Sicherheit zugehörig betrachtet.

Die Verwaltung der einzelnen Zweige der Sozialversicherung ist paritätisch geführten öffentlichen Körperschaften übertragen. Neben ihren Verwaltungsvollmachten besitzen diese Einrichtungen in der Regel jedoch keine Verordnungsbefugnis, denn die Festlegung der Sozialpolitik ist dem zuständigen Minister vorbehalten, der sich dabei auf die Fachabteilungen seines Ministeriums stützt.

Für die Beschäftigten des privaten und des öffentlichen Sektors gilt dasselbe Sozialversicherungsgesetz ungeachtet bestimmter Unterteilungen und Besonderheiten für jede Kategorie von Arbeitgebern und Beschäftigungen. In ihren Durchführungsmodalitäten ist die Anwendung der Regelungen jedoch nicht immer gleich für beide Arten von Beschäftigten und weist auch Unterschiede innerhalb eines Sektors auf. So liegt es beispielsweise auf der Hand, daß die beamteten Bediensteten der Gemeinden, der Provinzen und des Staates nicht der Pflicht zur Arbeitslosenversicherung unterliegen wie die Bediensteten auf Zeit des gleichen (öffentlichen) Sektors. Ebenso werden bei einem nur mit Trinkgeld entlohnten Beschäftigten des privaten Sektors die Abzüge vom Verdienst nicht auf die gleiche Weise vorgenommen wie bei einem Arbeiter in der Metallindustrie oder einem Angehörigen der kommunalen Polizei. Es ist jedoch eine fortschreitende Angleichung des sozialen Status der beiden Kategorien sowohl bezüglich der Sozialversicherung (z. B. Krankenbehandlung) als auch bezüglich der Arbeitsbedingungen (Arbeitsentgelt, Arbeits-schutz, Sozialprogramme usw.) zu verzeichnen.

b) Es ist festzustellen, daß der Anspruch auf soziale Sicherheit sich immer mehr von den Beschäftigtengruppen löst, für die er entstanden war, und sich unaufhaltsam auf die gesamte Bevölkerung ausdehnt. Während die soziale Sicherung ursprünglich im wesentlichen den Zweck hatte, abhängig Beschäftigte vor den Risiken einer Beeinträchtigung ihrer Arbeitsfähigkeit zu schützen, geht die Entwicklung dahin, daß der Schutz vor den finanziellen Auswirkungen bestimmter Situationen (Arbeitslosigkeit, Geburt von Kindern) sowie die Gewährung bestimmter Leistungen (Krankenbehandlung) auf Personengruppen ausgedehnt wird, welche keineswegs den Status von abhängig Beschäftigten aufweisen. So können jetzt auch Studenten und Behinderte Kindergeld für ihre Nachkommen erhalten, und Studenten, die nach Beendigung ihres Studiums keinen Arbeitsplatz finden, haben nach einer Karenzzeit Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung. Ebenso sind die Kranken-, Renten- und Hinterbliebenenversicherungssysteme der abhängig Beschäftigten nunmehr allen zugänglich.

Auf diese Weise kann die gesamte Bevölkerung entweder auf obligatorischer oder auf freiwilliger Basis in den von diesen Versicherungssystemen gebotenen Schutz gelangen.

Zwischenzeitlich hat sich der Schutz gegen bestimmte Risiken, der eine angemessenere Umverteilung des Volkseinkommens beinhaltet, in qualitativer Hinsicht weiter verbessert. Durch die Anbindung von Sozialleistungen an die Entwicklung des Indexes der Verbraucherpreise soll die Aufrechterhaltung von deren Kaufkraft gewährleistet werden. So ermöglicht die

Anpassung bestimmter Sozialleistungen an die Entwicklung des allgemeinen Wohlstandes, die Sozialversicherten an der Erhöhung des allgemeinen Lebensstandardes teilhaben zu lassen. Auf diese Weise werden die abhängig Beschäftigten nicht nur gegen Bedürftigkeit abgesichert, sondern es wird ihnen auch ein bestimmter Lebensstandard garantiert.

c) In diesem Zusammenhang sind auch die verschiedenen Fürsorgegesetze zu erwähnen, mit denen einem jeden Bürger unabhängig von seiner Teilnahme am Produktionsprozeß ein Mindestmaß an sozialem Schutz gewährt werden soll. Dieses Anliegen ist zum Teil schon durch die Gesetzgebung über das garantierte Mindesteinkommen für Personen im Rentenalter, die gesetzlichen Regelungen für Behinderte, das Gesetz über das garantierte Kindergeld sowie das Recht auf ein gesichertes Existenzminimum oder Minimum an Unterhaltsmitteln verwirklicht. Durch die Regelungen über ein garantiertes Kindergeld wird bei Bedürftigkeit die Gewährung von Leistungen auch für Kinder möglich, für die weder bei der Kindergeldkasse für abhängig Beschäftigte noch bei der für Selbständige ein Anspruch auf diese Leistungen besteht.

Der Anspruch auf ein Minimum an Unterhaltsmitteln gilt für jeden belgischen Staatsangehörigen (sowie Staatenlosen, Flüchtling oder von der Freizügigkeitsregelung innerhalb der Gemeinschaft Begünstigten), der die Volljährigkeit erreicht hat, seinen ständigen Aufenthaltsort in Belgien hat und nicht über ausreichende Mittel für seinen Lebensunterhalt verfügt bzw. nicht in der Lage ist, sich diese durch eigene Tätigkeit oder auf andere Weise zu verschaffen.

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

11. In Belgien ist die Freiheit zur Bildung von Berufsverbänden nicht Gegenstand von besonderen Gesetzestexten, sondern wird durch die gesetzlichen Bestimmungen über jegliche Art von Vereinen und Vereinigungen geregelt.

Der Zusammenschluß zu gewerkschaftlichen Vereinigungen ist völlig frei. Es besteht keinerlei Pflicht zu vorheriger Genehmigung, zu amtlicher Eintragung oder Zulassung (außer in wenigen Ausnahmefällen wie z. B. bei der Zahlung von Arbeitslosengeld durch eine Gewerkschaftsorganisation) noch zur Wahl einer bestimmten Rechtsform. Es besteht jedoch eine besondere juristische Form, nämlich die des Berufsverbandes (Union professionnelle), die jedoch nicht zwingend vorgeschrieben ist und keine Auswirkungen auf die Rechtsfähigkeit in arbeitsrechtlicher Hinsicht hat.

Die Gewerkschaften haben das Recht, sich untereinander und auch auf internationaler Ebene zusammenzuschließen.

Ihre Arbeits- und Betätigungsweise unterliegt keinerlei Beschränkungen. Wenn die gewerkschaftlichen Vereinigungen nicht den Status einer Union professionnelle oder eines gemeinnützigen Verbandes besitzen, kann ihre Geschäftsführung und Auflösung frei durch die Satzung festgelegt werden.

Es gibt keinerlei behördliche Einflußnahme auf die Besetzung der leitenden Gremien, zur Kontrolle der Einnahmen und deren Verwendung, auf die Festlegung der Arbeitsprogramme oder zur Kontrolle der Tätigkeit der Gewerkschaften.

Der Gesetzgeber sah sich veranlaßt, den Gewerkschaften Befugnisse auf arbeitsrechtlichem Gebiet unabhängig von ihrem juristischen Status einzuräumen.

Dies ist jedoch auf die als "repräsentativ" anerkannten Gewerkschaften beschränkt. So billigt beispielsweise das Gesetz von 1968 über die Tarifvereinbarungen und die paritätischen Kommissionen den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen (d. h. denjenigen, die auf nationaler Ebene arbeiten, im Zentralen Wirtschaftsrat und dem Nationalen Arbeitsrat vertreten sind und mehr als 50 000 Mitglieder aufweisen) die Prozeßfähigkeit in all den Fällen zu, in denen es sich

a) um Streitigkeiten bezüglich der Anwendung des Gesetzes sowie
b) um die Wahrnehmung der Rechte handelt, die ihren Mitgliedern aus den von ihnen abgeschlossenen Tarifverträgen erwachsen.

Die Freiheit der Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist durch das Gesetz über die Vereinigungsfreiheit vom 24. Mai 1921 gesichert.

Jeder Arbeitnehmer kann seine Gewerkschaft frei wählen. Es gibt keine offizielle oder von den Behörden geförderte Gewerkschaft. Es besteht keine Pflicht, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Vom Gesetz werden den Gewerkschaften und den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern zwar bestimmte Vergünstigungen eingeräumt, die allerdings nur als Anreiz zu gewerkschaftlichem Zusammenschluß anzusehen sind. Eine Nichtmitgliedschaft zieht jedoch keinerlei Ahndung bzw. Nachteile nach sich.

12. Tarifverträge werden im Rahmen oder außerhalb eines paritätischen Organs abgeschlossen. In der Mehrheit der Fälle werden sie jedoch im Rahmen eines paritätischen Organs abgeschlossen, und so ist gesetzlich folgende Rangordnung der paritätischen Organe und damit auch der von ihnen abgeschlossenen Tarifvereinbarungen festgelegt worden.

1. Tarifverträge, die auf der Ebene des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossen werden. Sie gelten für die Gesamtheit der Wirtschaftszweige des Landes.
2. Tarifverträge, die durch eine paritätische Kommission abgeschlossen werden. Sie gelten im Prinzip für alle Beschäftigen und Betriebe, die durch die Kommission vertreten werden, falls in dem betreffenden Vertrag nicht ein begrenzterer Geltungsbereich festgelegt ist.
3. Tarifverträge, die von einer paritätischen Unterkommission abgeschlossen werden. Diese gelten für den Zuständigkeitsbereich, der im Gründungserlaß der Unterkommission festgelegt ist. Eine Unterstellung unter die entsprechende paritätische Kommission ist möglich.

4. Tarifverträge, die außerhalb eines paritätischen Organs abgeschlossen werden. Diese gelten allein für die jeweiligen Vertragspartner. Hierbei handelt es sich im allgemeinen um Unternehmenstarifverträge.

Für den Abschluß eines Tarifvertrages gelten bestimmte Vorschriften hinsichtlich der Form und der Art der Bekanntmachung. So bedarf ein solcher Vertrag der Schriftform, muß bestimmte Unterschriften und Klauseln aufweisen. Er muß weiterhin im Ministerium für Arbeit und Beschäftigung hinterlegt werden.

Wird ein Tarifvertrag von einem paritätischen Organ abgeschlossen, so müssen die davon Betroffenen durch eine entsprechende Veröffentlichung im Amtsblatt (Moniteur belge) informiert werden.

Wird ein Tarifvertrag durch königlichen Erlaß für allgemeinverbindlich erklärt, dann ist er im Wortlaut im Anhang an diesen Erlaß in den beiden Nationalsprachen zu veröffentlichen.

Unter einem Tarifvertrag ist zu verstehen "eine Vereinbarung, die zwischen einer bzw. mehreren Arbeitnehmerorganisationen und einem bzw. mehreren Arbeitgebern abgeschlossen wird, um die individuellen und gemeinschaftlichen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern innerhalb eines Unternehmens bzw. eines Wirtschaftszweiges zu regeln und die Rechte und Pflichten der vertragschließenden Seiten festzulegen".

Das Gesetz vom 5. Dez. 1968 hat den vertragschließenden Seiten größte Freiheit bezüglich der normativen Bestimmungen eingeräumt. Die Sozialpartner können demgemäß die Gesamtheit der mit den Arbeitsbeziehungen zusammenhängenden Probleme regeln, so daß beispielsweise auch der Bereich der sozialen Sicherheit in die Tarifverträge einbezogen werden kann.

Die einzigen Einschränkungen bezüglich der Verhandlungsfreiheit ergeben sich aus der Rangordnuung der Rechtsquellen. So gelten Vereinbarungen, die zwingenden Bestimmungen von Gesetzen oder königlichen Erlässen zuwiderlaufen oder die Festlegungen in höherrangigen Tarifverträgen widersprechen als null und nichtig.

13. Im belgischen Recht ist der Streik weder als solcher anerkannt noch in irgendeiner Form definiert.

Das Streikrecht gilt jedoch als rechtmäßig, vorausgesetzt die Freiheiten und das Recht anderer werden nicht beeinträchtigt und die gesetzlichen Bestimmungen und Regelungen, die ggf. die Ausübung dieses Rechtes beschränken, eingehalten.

Es gibt indessen einige gesetzliche Regelungen, die darauf Bezug nehmen.

a) So ist im § 1 des Gesetzes vom 19. August 1948 über Arbeitsleistungen von öffentlichem Interesse in Friedenszeiten folgendes festgelegt:

"Die im Gesetz vom 5. Dez. 1968 über die Tarifverträge und die paritätischen Kommissionen vorgesehenen paritätischen Kommissionen sind gehalten, für die Betriebe ihres jeweiligen Zuständigkeitsbereiches die Maßnahmen, Arbeits- oder Dienstleistungen festzulegen, welche im Falle einer freiwilligen gemeinsamen Arbeitsniederlegung oder von Massenentlassungen zu gewährleisten sind, um bestimmte Grundbedürfnisse zu befriedigen, die Durchführung bestimmter unaufschiebbarer Arbeiten an Maschinen oder Ausrüstungen oder von durch höhere Gewalt bzw. unvorhersehbare Notwendigkeiten bedingten Arbeiten zu sichern..."

Das Anliegen des Gesetzgebers ist hierbei, Beeinträchtigungen von wesentlichen Interessen des Landes durch Streiks zu begrenzen.

b) Es gibt eine Reihe von gesetzlichen Regelungen, deren Ziel es ist, die Nachteile auszugleichen, die den an einem Streik teilnehmenden oder davon betroffenen Arbeitnehmern normalerweise aus der Nichterbringung ihrer Arbeitsleistung während der Dauer des Streiks erwachsen würden.

   Durch diese Regelungen werden Streiktage in bezug auf die soziale Sicherheit im weiteren Sinne als Arbeitstage angerechnet. In der Mehrzahl dieser Fälle ist dafür jedoch die Anerkennung des Streiks durch die gewerkschaftlichen Organisationen Voraussetzung.

c) Bestimmte Verfügungen sehen Regelungen im Vorfeld einer eventuellen Arbeitsniederlegung vor, indem ein vorheriges Schlichtungsverfahren vorgeschrieben wird. Diesbezüglich sind anzuführen:

   - der Erlaß des Regenten vom 12. März 1946 über die Bedingungen sowie das Verfahren zur Erlangung von Arbeitslosengeld bei ungewollten Streiks oder Aussperrungen;

   - das Gesetz vom 5. Dez. 1968 über Tarifverträge und paritätische Kommissionen und dessen Durchführungsverordnung vom 6. Nov. 1969.
     Das Gesetz vom 5. Dez. 1968 legt in § 38, Abs. 2 fest, daß die paritätischen Kommissionen und Unterkommissionen u. a. zur Aufgabe haben, "jegliche Arbeitsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu verhindern bzw. zu schlichten". Die Durchführungsverordnung vom 6. Nov. 1969 zu diesem Gesetz regelt in Kap. III das Schlichtungsverfahren und sieht dazu vor, daß die paritätische Kommission aus ihren Mitgliedern einen Schlichtungsausschuß bilden kann, der aus einem Vorsitzenden, einem Sekretär sowie Mitgliedern besteht, die die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber paritätisch vertreten.

Dieser Ausschuß ist von seinem Vorsitzenden normalerweise innerhalb von sieben Tagen nach Stellung eines Antrages durch die betreibende Partei eines möglichen oder schon entstandenen Konfliktes einzuberufen. Von jeder Schlichtungssitzung ist ein Protokoll anzufertigen.

- die zahlreichen durch paritätische Kommissionen abgeschlossenen Tarifverträge (von denen die Mehrzahl in Anwendung des § 28 ff. des Gesetzes vom 5. Dez. 1968 durch königlichen Erlaß für allgemeinverbindlich erklärt worden sind), in denen die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens vor der Auslösung eines Streikes vorgesehen ist. Dieses Verfahren kann durch die Geschäftsordnung der paritätischen Kommission festgelegt werden.

d. Und schließlich das Gesetz vom 11. Juli 1990 (Moniteur belge vom 28. Dez. 1990), mit dem die am 18. Oktober 1961 in Turin angenommene Europäische Sozialcharta einschließlich des Anhanges anerkannt wird und in die belgische Gesetzgebung aufgenommen wird, wobei insbesondere Artikel 6, Abs. 4, der Charta zu erwähnen ist, worin die vertragschließenden Seiten anerkennen:

"das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, bei Interessenkonflikten Kollektivmaßnahmen zu ergreifen, schließt, vorbehaltlich der Verpflichtungen aus den geltenden Tarifverträgen, das Streikrecht ein".

14. Das Streikrecht im öffentlichen Dienst hat zu starken rechtstheoretischen Auseinandersetzungen geführt. Nach der traditionellen Rechtsauffassung ergibt sich ein Streikverbot aus der Erfordernis der ununterbrochenen Aufrechterhaltung des öffentlichen Dienstes sowie aus dem Prinzip, daß das allgemeine Interesse, zu dessen Schutz der öffentliche Dienst geschaffen wurde, über dem besonderen Interesse des Beamten stehen muß. In § 7 des königlichen Erlasses vom 2. Okt. 1937 bezüglich des Status der Staatsbeamten ist festgelegt, daß "Staatsbeamte die Ausübung ihrer Dienstobliegenheiten nicht ohne vorherige Erlaubnis einstellen dürfen", und § 112 desselben Erlasses sieht weiterhin vor, daß "von Amts wegen und ohne vorherige Kündigung derjenige entlassen wird, der ... 4. ohne zulässigen Grund seinen Dienst verläßt und mehr als 10 Tage davon fernbleibt".

Es gibt jedoch keine gesetzliche Bestimmung, die den Beamten das Streiken ausdrücklich verbietet. In ihrem Falle wird der Streik de facto anerkannt. Ob ein Streik von den repräsentativen Gewerkschaften geführt oder anerkannt wird, hat zwar juristisch keinerlei Bedeutung, wird jedoch politisch als ausreichend anerkannt, um keinerlei Disziplinarmaßnahmen gegen die Streikenden zu ergreifen. Das Fehlen vom Dienst wird als Fehlzeit gerechnet und infolgedessen nicht bezahlt. In der Praxis werden gegebenenfalls in Abhängigkeit von der Art des Dienstes und der Stellung des Betreffenden nur leichte Disziplinarstrafen verhängt, falls nicht der Streik zu Verhaltensweisen Anlaß gegeben hat, die strafrechtlich geahndet werden. Was den Straftatbestand "Zusammenschluß von Beamten

zwecks Widerstand gegen die Ausführung von Gesetzen und Anordnungen" (§ 233 Strafgesetzbuch) anbelangt, so hat dieser in einem Streikfall noch niemals Anwendung gefunden. Bezüglich des Streikrechtes in den Streitkräften ist in § 16, Abs. 3, des Gesetzes vom 4. Jan. 1975 zur Regelung der Disziplin in den Streitkräften festgelegt, daß "Militärangehörigen jegliche Art von Streik untersagt ist".

BERUFSAUSBILDUNG

15.a) Nach der institutionellen Reform ist die Zuständigkeit für die Berufsausbildung den Sprachgemeinschaften übertragen worden, die jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich eigene Regelungen dafür getroffen haben.

Die folgenden gesetzlichen Regelungen gelten für den Zugang zur Berufsausbildung:

- der Erlaß der Exekutive der Französischsprachigen Gemeinschaft vom 12. Mai 1987 (§ 3);
- der Erlaß der Exekutive der Flämischen Gemeinschaft vom 21. Dez. 1988 (§ 81);
- der Erlaß der Exekutive der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 12. Juni 1985 (§ 3).

In den drei Sprachgemeinschaften ist die Berufsausbildung für jeden zugänglich, der in einem Arbeitsamt als Arbeitsuchender gemeldet ist. Weiterhin haben Zugang zu einer Berufsausbildung:

- Arbeitnehmer auf Antrag ihres Arbeitgebers;

- Arbeitnehmer, die diese Ausbildung außerhalb der Arbeitszeit (Definition der Französischsprachigen Gemein-schaft) oder nach 18 Uhr bzw. an Sonnabenden und Sonntagen (Definition der Flämischen und der Deutschsprachigen Gemeinschaft) absolvieren.

Die Französischsprachige und die Deutschsprachige Gemeinschaft haben die Durchführung der Berufsausbildung dem FOREM, die Flämische Gemeinschaft dem V.D.A.B. übertragen.

b) Beim Zugang zu Berufsausbildungsmaßnahmen gibt es keinerlei auf der Staatsangehörigkeit beruhende Diskriminierung.

c) In den vorgenannten Erlässen ist festgelegt, daß die Berufsausbildung auch Weiterbildung bzw. die Vervollkommnung von beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten einschließt.

Aus diesem Grund sind die Zugangsbedingungen sehr weitgefaßt festgelegt worden (siehe oben). Aus gleichem Grund werden die in den Berufsausbildungszentren durchgeführten Kurse auch ständig den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes angepaßt. Des weiteren können Arbeitgeber bei dem zuständigen unterregionalen Arbeitsamt beantragen, daß ein oder mehrere von ihnen beschäftigte Arbeitnehmer eine Ausbildung in einem dem

jeweiligen Amt für Berufsausbildung (FOREM bzw. V.D.A.B.) angeschlossenen Berufsausbildungszentrum erhalten. Nach eingehender Prüfung dieses Antrages zwecks Einschätzung der konkreten Anforderungen wird dann in Zusammenarbeit mit dem antragstellenden Betrieb ein spezifisches Ausbildungsprogramm erarbeitet.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

16.a) In der belgischen Verfassung gibt es zwei Artikel (6: "Alle Belgier sind gleich vor dem Gesetz"; und 6 a: "Die Wahrnehmung der den Belgiern zuerkannten Rechte und Freiheiten muß ohne jede Diskriminierung gesichert sein."), die in arbeitsrechtlicher Hinsicht herangezogen werden können. Unter dem Einfluß von internationalen Rechtsnormen wurde die belgische Gesetzgebung durch Bestimmungen mit begrenztem Geltungsbereich dahingehend ergänzt, daß sie die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitsichert.

In diesem Zusammenhang sind folgende Maßnahmen zu erwähnen:

- der Tarifvertrag Nr. 25 vom 17. Okt. 1975 (durch königlichen Erlaß vom 9. Dez. 1975 für allgemeinverbindlich erklärt) zielt darauf ab, das Prinzip des gleichen Arbeitsentgeltes für männliche und weibliche Arbeitnehmer durchzusetzen;

- Titel V des Gesetzes vom 4. Aug. 1978 über die wirtschaftliche Neuorientierung sichert die Durchführung der Richtlinie 76/207 in Belgien; der vorgenannte Titel zielt darauf ab, das Prinzip der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bezüglich der Arbeitsbedingungen und des Zuganges zu Beschäftigung, Berufsausbildung und beruflicher Förderung sowie bezüglich des Zuganges zu den selbständigen Berufen zu verwirklichen;

- Um das Prinzip der Gleichbehandlung auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit zu verwirklichen, sind zahlreiche Veränderungen an den bestehenden Regelungen bezüglich der verschiedenen Systeme der sozialen Sicherung (Kindergeld, Arbeitslosenversicherung, Kranken- und Invaliditätsversicherung, Alters- und Hinterbliebenenrente, bezahlter Urlaub) vorgenommen worden.

b) Der königliche Erlaß vom 14. Juli 1987 über Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im privaten Sektor fordert die Unternehmen auf, durch Aufstellung von Chancengleichheitsplänen auf betrieblicher oder sektoraler Ebene einen positiven Beitrag zur Gleichbehandlung von Frauen zu leisten. Gemäß dem königlichen Erlaß zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst hat jeder Zweig des öffentlichen Dienstes einen Chancengleichheitsplan aufzustellen.

c) In den letzten Jahren sind mehrere Regelungen getroffen worden, um es Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu erleichtern, berufliche und familiäre Pflichten in Einklang zu bringen.

In diesem Zusammenhang sind folgende Maßnahmen zu nennen:

- die Möglichkeit für Arbeitnehmer, ihre berufliche Laufbahn für einen Zeitraum von 6 Monaten bis zu 5 Jahren ganz oder teilweise zu unterbrechen; für den Fall einer Unterbrechung anläßlich einer Geburt gelten besonders günstige Modalitäten;

- die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes;

- die Gewährung von zusätzlichem bezahlten Urlaub anläßlich bestimmter familiärer Ereignisse (Geburten, Eheschließung, Adoption);

- die Gewährung von unbezahltem Urlaub bis zu 10 Tagen im Jahr im privaten Sektor für Fälle, in denen ein von der Arbeit unabhängiges, unvorhersehbares Ereignis z. B. Erkrankung eines Kindes) das Fernbleiben des Arbeitnehmers von der Arbeit erfordert;

- das Gewähren von Urlaub in Fällen von höherer Gewalt oder aus zwingenden Gründen familiärer Art (im öffentlichen Sektor);

- das Ergreifen verschiedener Maßnahmen zur Erleichterung der Teilzeitarbeit;

- Maßnahmen zur Erleichterung der Wiedereingliederung ins Arbeitsleben für Personen, die nach Aufgabe ihrer beruflichen Tätigkeit zwecks Erziehung ihrer Kinder oder zur Pflege von Angehörigen bzw. des Ehegatten wieder ein Arbeit aufnehmen möchten.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

17. Im Rahmen der belgischen Gesetzgebung gibt es kein System zur Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer für Unternehmen mit Betrieben in mehreren Mitgliedstaaten. Der Entwurf einer Richtlinie über die Schaffung von europäischen Betriebsräten wird diese Art von Einbeziehung der Arbeitnehmer ermöglichen.

18. In Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten wird die Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer über die Betriebsräte realisiert; in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten wird diese Aufgabe von den Komitees für Arbeitssicherheit und -hygiene sowie Verschönerung der Arbeitsstätten wahrgenommen bzw. bei Fehlen dieses Komitees von der Gewerkschaftsvertretung.

Auf wirtschaftlichem Gebiet muß der Betriebsrat vom Betriebsleiter Informationen wirtschaftlicher und finanzieller Art über die Produktivität sowie Informationen allgemeiner Art über das Betriebsgeschehen erhalten (§ 15 des Gesetzes vom 20. Sept. 1948 zur Organisation der Wirtschaft sowie königlicher Erlaß vom 27. Nov. 1973 zur Regelung der wirtschaftlichen und finanziellen Informationspflicht gegenüber den Betriebsräten).

Auf arbeitsrechtlichem Gebiet nimmt der Betriebsrat Stellung und formuliert ggf. Vorschläge zu allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, die Arbeitsbedingungen und die betriebliche Leistung haben können (siehe vorgenannten § 15).

Weiterhin ist die Unterrichtung bzw. Anhörung des Betriebsrates zu bestimmten Fragen in einer Anzahl von auf der Ebene des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen Tarifverträgen (die demzufolge für alle Arbeitnehmer gelten) festgeschrieben. So schreibt der vom Nationalen Arbeitsrat abgeschlossene Tarifvertrag Nr. 9 vom 9. März 1972 über die Angleichung der Nationalen Vereinbarungen und der Tarifverträge bezüglich der Betriebsräte vor, daß der Betriebsrat in allen beschäftigungsrelevanten Fragen und insbesondere im Falle von Strukturveränderungen im Betrieb zu informieren und anzuhören ist.

Ebenfalls zu nennen ist in diesem Zusammenhang der vom Nationalen Arbeitsrat abgeschlossene Tarifvertrag Nr. 24 vom 2. Okt. 1975 über die Verfahren der Information und Anhörung der Arbeitnehmervertreter bei Massenentlassungen sowie der vom Nationalen Arbeitsrat abgeschlossene Tarifvertrag Nr. 39 vom 13. Dez. 1983 über die Information und Abstimmung mit dem Betriebsrat bezüglich der sozialen Folgen der Einführung neuer Technologien.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMGEBUNG

19.a) Die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich des Schutzes der Arbeitnehmer auf den Gebieten Arbeitshygiene, Gestaltung der Arbeitsstätten sowie Gesundheitsschutz bei der Arbeit sind in einer allgemeinen Arbeitsschutzverordnung zusammengefaßt.

Die Erfahrungen haben gezeigt, daß die Gemeinschaftsrichtlinien auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zumeist eine Präzisierung bzw. Ergänzung der Festlegungen der Allgemeinen Arbeitsschutzverordnung darstellen und nur in seltenen Fällen gänzlich neuartige Regelungen beinhalten. Des weiteren ist festzustellen, daß die Festlegungen der Allgemeinen Arbeitsschutzverordnung sehr oft einen höheren Verbindlichkeitsgrad besitzen als die der EG-Richtlinien.

Nichtsdestoweniger bewirkt die Anwendung bzw. die baldige Inkraftsetzung dieser Richtlinien in verschiedenen Punkten eine Verbesserung des Arbeitsschutzes:

1. Was die sozialen Richtlinien betrifft (Artikel 118a EWG-Vertrag), so treten folgende vorhersehbare Verbesserungen ein:

   - Anwendungsbereich: es können nunmehr auch Maßnahmen gegen andere Personen als den Arbeitgeber ergriffen werden, so z. B. gegen Selbständige, die in den Arbeitsstätten tätig werden bzw. Tätigkeiten in Arbeitsstätten koordinieren;

- die Möglichkeit für Arbeitnehmer, ihren Arbeitsplatz bzw. eine Gefahrenzone bei Eintreten einer schweren Gefahr zu verlassen;
- ein systematischeres und vollständigeres Erfassen der gesamten Problematik des Arbeitsschutzes, insbesondere was die Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie die Verfahren der Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung betrifft;
- die Herausnahme aller spezifischen technischen Vorschriften mit normativem Charakter aus den bestehenden Regelungen.

2. Was die wirtschaftspolitischen Richtlinien über die Einführung von Maschinen, Apparaten und Ausrüstungen auf den Markt (Artikel 100a EWG-Vertrag) betrifft, so ist anzumerken, daß es über Grundanforderungen, welche schrittweise durch die Heranziehung zahlreicher europäischer Normen verbessert werden, möglich werden wird, den Arbeitnehmern Ausrüstungen zur Verfügung zu stellen, die eine verbesserte Sicherheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit gewährleisten.

b) Belgien ist als ein Land bekannt, das schon seit langem insbesondere auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer den Dialog mit den Sozialpartnern führt.

Dieser Dialog wird sowohl auf der Ebene nationaler Organe als auch auf betrieblicher Ebene geführt.

- Auf nationaler Ebene besteht beim Ministerium für Arbeit und Beschäftigung ein Oberster Rat für Arbeitssicherheit und -hygiene sowie Verschönerung der Arbeitsstätten.

  Dieser Rat setzt sich zusammen aus Vertretern der repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-organisationen, aus nicht im Verwaltungsdienst stehenden Arbeitsmedizinern und Ingenieuren, aus Experten mit Sachkenntnis der behandelten Probleme sowie aus Beamten der einzelnen für Arbeits-und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zuständigen Behörden.

  Der Rat hat insbesondere die Aufgabe, Stellungnahmen zu Entwürfen neuer Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Arbeitshygiene abzugeben und alle diesbezüglichen Probleme zu untersuchen.

- Es gibt weiterhin nationale berufsständische Komitees für Arbeitssicherheit und -hygiene sowie Verschönerung der Arbeitsstätten, die in den hauptsächlichsten Wirtschaftszweigen tätig sind, so im Bauwesen, in der Diamant-, der Glas-, der Holzindustrie, im Metallbau, in der chemischen und keramischen Industrie sowie in der Landwirtschaft, im Gartenbau und der Forstwirtschaft. Sie bestehen aus Vertretern der repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, aus Experten mit besonderem Fachwissen auf den Gebieten des Gesundheits- und Arbeitsschutzes in den jeweiligen Wirtschaftszweigen sowie aus Beamten der für die vorgenannten Gebiete zuständigen Behörden.

Ihre Aufgabe besteht insbesondere darin, dem Obersten Rat Vorschläge für die Veränderung oder Vervollständigung der bestehenden Regelungen für Arbeitsschutz und - hygiene in dem jeweiligen Sektor zu unterbreiten.

- Der Nationale Arbeitsrat ist ein paritätisches Gremium, das in gegebenem Falle ebenfalls seine Stellungnahme zu Entwürfen von Gesetzen oder königlichen Erlässen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes abgeben kann.

- Die paritätischen Kommissionen arbeiten Tarifverträge aus, die ebenfalls Festlegungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer beinhalten können.

- In Anwendung des Gesetzes vom 10. Juni 1952 über den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer sowie die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsstätten müssen Arbeitgeber, die in der Regel im Durchschnitt mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigen, ein Komitee für Arbeitsschutz und -hygiene sowie Verschönerung der Arbeitsstätten schaffen, das mindestens einmal im Monat zusammentritt.

  Die Mitglieder dieser Komitees werden für einen Zeitraum von vier Jahren über Kandidatenlisten, die von den repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen einzureichen sind, gewählt.

  Die Hauptaufgabe dieser Komitees besteht darin, alle Möglichkeiten zu erkunden und dem Arbeitgeber vorzuschlagen, die geeignet sind, aktiv dazu beizutragen, daß die Arbeit unter optimalen Bedingungen bezüglich der Sicherheit, der Arbeitshygiene und des Gesundheitsschutzes abläuft.

  Zur Durchführung dieser Aufgabe ist das Komitee gehalten, zur Politik der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zum jährlichen Aktionsplan des Betriebsleiters, zu dessen Veränderungen, Anwendung und Ergebnissen Stellung zu beziehen und Vorschläge zu formulieren.

  Das Komitee ist ebenfalls beauftragt, zu allen Vorhaben, Maßnahmen oder einzusetzenden Mitteln, die sofort oder künftig unmittelbare oder mittelbare Auswirkungen auf die Sicherheit, die Arbeitshygiene oder die Gesundheit der Arbeitnehmer haben können, sowie zu allen beabsichtigten Maßnahmen zur besseren Anpassung der Techniken und Arbeitsbedingungen an den Menschen eine vorherige Stellungnahme abzugeben.

  Die Entscheidung zur Anwendung einer bestimmten Maßnahme des Arbeits- oder Gesundheitsschutzes obliegt jedoch dem Arbeitgeber und nicht dem Komitee, das nur eine beratende Funktion hat.

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

20. Die Beantwortung dieser Frage ist in der Antwort auf Frage 23 enthalten.

21. Für vollbeschäftigte Arbeitnehmer unter 21 Jahren ist in Tarifvertrag Nr. 33 vom 28. Feb. 1978 ein garantierter durchschnittlicher monatlicher Mindestlohn festgelegt.

Dieser Mindestlohn ist als Prozentsatz des garantierten Mindesteinkommens für Arbeitnehmer von 21 Jahren und darüber festgelegt und staffelt sich wie folgt: für 20jährige 92,5 %; für 19jährige 85 %; für 18jährige 77,5 %; für 17jährige 70 %; für 16jährige und darunter 62,5 %.

Diese Vereinbarung gilt für alle Sektoren und Tätigkeiten, für die keine paritätische Kommission zuständig ist bzw. deren zuständige Kommission noch nicht gebildet ist.

22. Das Gesetz vom 16. März 1971 enthält eine Reihe besonderer Bestimmungen zum Schutz von Arbeitnehmern unter 18 Jahren.

Bezüglich der Dauer der Arbeitszeit gelten für jugendliche Arbeitnehmer dieselben Grenzen wie für alle anderen Arbeitnehmer. Überschreitet die tägliche Arbeitszeit jedoch 4,5 Stunden, so ist eine halbe Stunde Ruhezeit und bei einer Arbeitszeit von über 6 Stunden eine Stunde Ruhezeit zu gewähren.

Für jugendliche Arbeitnehmer besteht Nachtarbeitsverbot. Als Nachtarbeit gilt Arbeit, die in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr verrichtet wird. Für Arbeitnehmer von über 16 Jahren sind diese Zeiten jedoch verkürzt (22 Uhr bis 5 Uhr; 23 Uhr bis 6 Uhr), wenn diese für Arbeiten eingesetzt sind, deren Ausführung auf Grund ihrer Natur nicht unterbrochen oder aufgeschoben werden kann, oder im Mehrschichtsystem arbeiten.

Des weiteren muß der Zeitraum zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitsschichten mindestens zwölf Stunden betragen, wobei keine Ausnahme von dieser Bestimmung möglich ist.

23. Die Schulpflicht für Jugendliche, die im Jahre 1983 bis zum Alter von 18 Jahren verlängert wurde, schreibt einen Vollzeitschulbesuch bis zum Alter von 15 bzw. 16 Jahren vor und danach zumindest einen Teilzeitschulbesuch bis zum Alter von 18 Jahren. Dies bedeutet, daß der Jugendliche von dem Alter von 15 bzw. 16 Jahren ab nicht mehr der vollen Schulpflicht unterliegt, vorausgesetzt er hat die ersten beiden Jahre der Sekundarstufe (mit oder ohne Erfolg) durchlaufen. Durch die sich anschließende Pflicht zum Teilzeitschulbesuch soll eine ergänzende Schulbildung von mindestens 360 Unterrichtsstunden im Jahr für Jugendliche unter 16 Jahren und von mindestens 240 Jahresstunden für Jugendliche von 16 - 18 Jahren gesichert werden.

Ein Jugendlicher, der der Schulpflicht noch nicht voll genügt hat und sich zum Verlassen der Vollzeitschule entschließt, kann:

- entweder weiterhin Teilzeitunterricht besuchen oder eine Ausbildung aufnehmen, die als gleichwertig mit dem obligatorischen Schulbesuch anerkannt ist. Dieser Teilzeitunterricht bzw. diese Teilzeitausbildung kann durch eine Teilzeitarbeit ergänzt werden;

- oder einen Lehrvertrag für einen gewerblichen Beruf abschließen (gewerbliche Lehre);

- oder eine Ausbildung im Rahmen der Lehrausbildung der Mittleren Klassen (Handel und Handwerk) aufnehmen.

Jugendliche, die bis zum Alter von 18 Jahren eine Vollzeitschule besuchen, können wahlweise Fächer des Fach- bzw. berufsbildenden Unterrichts belegen.

Jugendliche, die der Schulpflicht nicht mehr unterliegen und als Arbeitsuchende gemeldet sind, können die im Rahmen der Arbeitsämter organisierten Berufsausbildungskurse besuchen.

ÄLTERE MENSCHEN

24. In Belgien gibt es 3 große Rentensysteme:

- das Rentensystem des öffentlichen Sektors für Beamte;

- das Rentensystem für Selbständige, dem Händler, Handwerker, Landwirte und freiberuflich Tätige angeschlossen sind;

- das Rentensystem für abhängig Beschäftigte, dem alle Arbeitnehmer angeschlossen sind, die in Belgien auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind.

Bei letztgenanntem Rentensystem wird der Rentenanspruch pro Kalenderjahr in Höhe eines Anteils des tatsächlichen, des fiktiven und des pauschalierten Arbeitsverdienstes erworben, welches gemäß einem Prozentsatz angerechnet wird, der sich:

a) auf 75 % beläuft für Arbeitnehmer, deren Ehegatte keiner Erwerbstätigkeit außer einer zugelassenen mehr nachgeht und weder Geldleistungen wegen Krankheit, Invalidität oder unverschuldeter Arbeitslosigkeit auf der Grundlage der belgischen oder einer ausländischen Sozialgesetzgebung bezieht, noch Leistungen wegen Unterbrechung der beruflichen Laufbahn oder verringerter Arbeitszeit erhält, noch Altersruhegeld bzw. eine Hinterbliebenenrente aus dem Rentensystem der abhängig Beschäftigten, der Selbständigen, des öffentlichen Sektors, der belgischen Staatsbahn SNCFB, eines ausländischen Rentensystems oder eines Pensionssystems für Personal einer Körperschaft des Völkerrechtes bezieht;

b) sich für alle anderen Arbeitnehmer auf 60 % beläuft.

Um eine angemessene Höhe der Leistungen zu sichern, wird eine Anpassung in zweierlei Hinsicht vorgenommen:

1. Das Altersruhegeld ist an die Entwicklung des Verbraucherpreisindexes gebunden;

2. Für die Rentenberechnung wird der Arbeitsverdienst mit einem Steigerungssatz multipliziert. Der für den Verdienst eines bestimmten Jahres anzuwendende Steigerungssatz errechnet sich, indem der Verbraucherpreisindex, zu dem die laufenden Renten gezahlt werden, durch die Summe der monatlichen Verbraucherpreisindizes des betreffenden Jahres dividiert wird. Zusätzlich werden diese Arbeitsverdienste zum 1. Januar eines jeden Jahres mittels eines vom König bestimmten Koeffizienten aufgewertet.

25. Um älteren Menschen einen würdigen Lebensabend zu sichern, besteht die Möglichkeit, daß Männer ab 65 Jahren und Frauen ab 60 Jahren, die keinen Anspruch auf Rente besitzen, trotzdem in den Genuß eines garantierten Mindesteinkommens gelangen, vorausgesetzt sie haben ihren tatsächlichen Wohnsitz in Belgien.

Es handelt sich hierbei um eine völlig kostenlose, vom Staat erbrachte Leistung, für die keine vorherige Beitragszahlung erforderlich ist und die durch Gesetz vom 1. April 1969 eingeführt wurde.

Der Antragsteller muß die belgische Staatsangehörigkeit besitzen, wobei diese Bedingung nicht für den Ehegatten gilt.

Gleichgestellt sind:

- Staatenlose und Flüchtlinge

- Bürger eines Landes, mit dem Belgien eine Übereinkunft auf Gegenseitigkeit auf diesem Gebiet abgeschlossen hat

- Bürger eines EG-Landes.

Das garantierte Mindesteinkommen für ältere Menschen wird auf der Grundlage eines jährlichen Pauschalbetrages berechnet und kann erst gewährt werden, wenn nach Prüfung der Einkommens-und Vermögenslage des Antragstellers Bedürftigkeit festgestellt wird.

Empfänger des garantierten Mindesteinkommens für ältere Menschen sind von der Beitragszahlung zur Kranken- und Invaliditätsversicherung freigestellt. Des weiteren gelten für sie (ebenso wie für VIPO) Vorzugstarife für ärztliche Grundversorgung und für in Apotheken anzufertigende Medikamente.

BEHINDERTE

26. In den gesetzlichen Regelungen vom 16. April 1963 über die soziale Eingliederung von Behinderten, die für alle Behinderten unabhängig von der Art und Entstehung ihrer Behinderung sowie ihres Status gilt, sind mehrere Maßnahmen vorgesehen, um diesen eine Ausbildung bzw. Umschulung zu sichern sowie deren Verbleib bzw. deren Rückkehr in das Erwerbsleben zu ermöglichen.

Ein Grundprinzip dieser Regelungen besteht darin, daß soweit als möglich auf bestehende Möglichkeiten zurückgegriffen werden soll und Sondermaßnahmen nur in den Fällen vorzusehen sind, wenn dies durch die Art der Behinderung erforderlich ist.

So sehen die genannten Regelungen auf dem Gebiet der Berufsausbildung neben den Lehrverträgen in "Handel und Handwerk" (Mittlere Klassen), in der Industrie sowie in den Zentren für beschleunigte Ausbildung von Arbeitslosen auch spezielle Lehrverträge für Behinderte vor, die eine Ausbildung am Arbeitsplatz beinhalten, wobei (noch) keine berufstheoretische Ausbildung vorgenommen wird. Des weiteren existieren 31 Berufsausbildungszentren für Behinderte, in denen eine angepaßtere und längere Ausbildung als in den vorgenannten Zentren für Arbeitslose vermittelt wird.

Um die Weiterbeschäftigung bzw. Neueinstellung von Behinderten zu stimulieren, sehen die gesetzlichen Regelungen folgende Vergünstigungen vor:

- einen Beitrag zur Entlohnung und zu den Soziallasten über einen Zeitraum von höchstens einem Jahr für jeden behinderten Arbeitnehmer, der auf einem neuen Arbeitsplatz beschäftigt wird (hierbei handelt es sich um einen Pauschalbeitrag zum Ausgleich des Verlustes, der dem Arbeitgeber während der Einarbeitungszeit des Behinderten entsteht);

- die Rückerstattung der Kosten für die Anpassung des Arbeitsplatzes (einschließlich Einrichtung oder Zugang);

- die Übernahme der durch die Behinderung bedingten zusätzlichen Kosten für Arbeitskleidung oder Arbeitswerkzeug;

- einen Beitrag zu den durch die Behinderung bedingten zusätzlichen Kosten für die Beförderung des behinderten Arbeitnehmers von und zur Arbeit.

Des weiteren ist anzumerken, daß der Tarifvertrag Nr. 26 vom 15. Okt. 1975 vorsieht, daß gemäß dem Prinzip "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" einem behinderten Arbeitnehmer der durch paritätische Vereinbarung festgelegte Tariflohn zusteht und die zuständigen Behörden dem Arbeitgeber den Lohnanteil, der der behinderungsbedingten Minderleistung entspricht, ersetzen.

Schließlich ist darauf zu verweisen, daß die geschützte Arbeit in Belgien etwa 20 000 Arbeitsplätze umfaßt. Die entsprechenden Arbeitnehmer sind auf der Grundlage von Arbeitsverträgen beschäftigt und ihr Mindestverdienst ist durch königlichen

Erlaß festgelegt. Erst kürzlich ist eine paritätische Kommission für den Bereich der geschützten Werkstätten geschaffen worden.

Von den Maßnahmen zur sozialen Eingliederung der Behinderten seien vor allem erwähnt:

- die Gewährung eines "sozialen" Telefontarifes für Behinderte mit einem anerkannten Erwerbsminderungsgrad von mindestens 66% unter bestimmten Bedingungen bezüglich des Einkommens, des Alters und der Anzahl der Haushaltangehörigen;

- Erlaß der Rundfunk- und Fernsehgebühren für bestimmte Behinderte;

- Verringerung der Einkommenssteuer für Behinderte mit einem Erwerbsminderungsgrad von mindestens 66 %; - Erlaß der Kfz-Steuer für bestimmte Kategorien von Schwerbehinderten;

- Berücksichtigung eines Erwerbsminderungsgrades von mindestens 66 % für die Gewährung der Vergünstigungen bei der Vergabe von Sozialwohnungen;

- Gewährung eines "sozialen" Tarifes für Gas- und/oder Stromverbrauch bis zu einer bestimmten Verbrauchsmenge für die meisten Empfänger von Behindertenbeihilfe;

- Vergabe von Sonderausweisen an bestimmte Behinderte, die ein zeitlich unbegrenztes Parken des Behindertenfahrzeuges erlauben;

- Öffentliche Verkehrsmittel: Ermäßigungen für bestimmte Behinderte; kostenlose Beförderung für Blinde; kostenlose Beförderung einer Begleitperson für Schwerbehinderte; öffentlicher spezieller Beförderungsdienst mit behindertengerechten Kleinbussen im Großraum Brüssel für bestimmte Behinderte;

- Vergünstigungen beim Erwerb der Fahrerlaubnis für Behinderte, die zur Führung eines Kfz fähig sind;

- Gesetzliche Regelungen zur behindertengerechten Gestaltung der Zugänge von öffentlichen Gebäuden und Plätzen.

DÄNEMARK

FREIZÜGIGKEIT

1. Dieser Fragenbereich ist geregelt im Erlaß des Justizministeriums von 1984 über den Aufenthalt von Ausländern (geändert 1985). Dieser Erlaß übernimmt die Bestimmungen der Verordnung des Rates Nr. 1612/68/EWG über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Gemeinschaft und der Verordnung der Kommission Nr.1251/70/EWG über das Recht der Arbeitnehmer, nach Beendigung einer Beschäftigung im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zu verbleiben. Gemäß Artikel 189 des EWG-Vertrags sind solche Verordnungen in allen Mitgliedstaaten direkt anwendbar; die Einbeziehung dieser Bestimmungen in den erwähnten Erlaß des Justizministeriums ist somit lediglich eine technische Maßnahme und hat keine Auswirkungen auf die direkte Anwendbarkeit der genannten EG-Verordnungen in Dänemark.

2. Nach dem genannten Erlaß erhalten Staatsangehörige von EG-Mitgliedstaaten eine Aufenthaltserlaubnis, wenn sie nachweisen, daß sie in Dänemark eine bezahlte Beschäftigung haben oder daß sie sich hier als Selbständige niedergelassen haben oder bestimmte Dienstleistungen erhalten. Staatsbürger von EG-Staaten erhalten übrigens eine Aufenthaltserlaubnis als Arbeitnehmer usw., während für andere Ausländer eine getrennte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vorgesehen ist. Die Bearbeitung eines Antrags auf Aufenthaltserlaubnis für EG-Ausländer dauert normalerweise weniger als einen Monat. 1990 wurden etwa 1300 neue Aufenthaltsgenehmigungen für EG-Ausländer ausgestellt, rund 800 wurden erneuert; in etwa 60 Fällen waren die Bedingungen für die Ausstellung einer Aufenthaltserlaubnis für EG-Ausländer nicht erfüllt.

3. Normalerweise wird die Art der Arbeit nicht näher geprüft, und es gibt keine Bestimmungen, die einen Arbeitnehmer, der die Freizügigkeit innerhalb der EG wahrnimmt, daran hindern würden, irgendeinen Arbeitsplatz in Dänemark einzunehmen, und zwar zu den gleichen Bedingungen wie dänische Staatsangehörige. Allerdings wird in diesem Zusammenhang auf die Sonderregelungen für die Anstellung im öffentlichen Dienst verwiesen: in diesem Bereich können Staatsangehörige anderer EG-Länder lediglich zu ähnlichen Bedingungen wie dänische Beamte usw. beschäftigt werden.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

4. Abgesehen von den für einzelne Berufe geltenden spezifischen Regelungen gibt es in Dänemark keine Rechtsvorschriften, die bestimmte Personengruppen an der freien Wahl und der freien Ausübung eines Berufs hindern.

5. In Dänemark gibt es in den Rechtsvorschriften und - soweit dem Arbeitsministerium bekannt - auch in den Tarifverträgen keine Bestimmungen über eine angemessene oder gerechte Entlohnung. Die Höhe der Löhne und Gehälter gilt als eine Frage, bei der die Regierung nicht eingreifen sollte. Die Festlegung des

Arbeitsentgelts erfolgt durch individuelle Vereinbarung oder durch Bezugnahme auf Tarifverträge zwischen dem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberorganisation einerseits und einer Gewerkschaft andererseits. Das in den Tarifverträgen festgelegte Entgelt hat oft den Charakter eines Mindestlohns, der die Grundlage für Einzelvereinbarungen bildet. Streng genommen sind Tarifverträge nur für die unmittelbar beteiligten Parteien bindend, in der Praxis führen sie aber oft zur Festlegung eines allgemein als angemessen angesehenen Lohnniveaus. Der Begriff eines "angemessenen" oder "gerechten" Arbeitsentgelts an sich ist jedoch in Dänemark kaum gebräuchlich.

Hinsichtlich des Entgelts gibt es grundsätzlich keinen Unterschied zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Personen, die für 7 oder 9 Monate beschäftigt werden, erhalten den für die betreffende Arbeit üblichen normalen Lohn, und es gelten die normalen Arbeitsbedingungen. Auch für die mit staatlichem Lohnzuschuß oder im Rahmen von Beschäftigungsprogrammen eingestellten Arbeitnehmer gelten die für vergleichbare Arbeiten tarifvertraglich vereinbarten Lohn- und Arbeitsbedingungen.

6. Eine Zwangsvollstreckung darf sich nach den Bestimmungen des Justizverwaltungsgesetzes nicht auf Vermögenswerte erstrecken, die der Schuldner zur Bestreitung des Lebensunterhalts für sich und die in seinem Haushalt lebenden Personen sowie zur Aufrechterhaltung eines bescheidenen Wohnstandards benötigt. Diese Bestimmungen finden ihre Ergänzung im Sozialhilfegesetz, in dem vorgesehen ist, daß Arbeitnehmer und ihre Familien unter bestimmten Umständen Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Unterstützung haben.

Die Dienste der Arbeitsämter stehen nach dem Gesetz über die Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung allen Arbeitsuchenden zur Verfügung.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

7. In Dänemark gibt es für die verschiedenen Arten der Arbeitsverträge keine gesonderten gesetzlichen Regelungen. Das gilt auch für zeitlich begrenzte Arbeitsverträge. Demnach unterliegen alle vertraglichen Vereinbarungen, die ein Arbeitsverhältnis begründen, den gleichen Vorschriften. Eine Aufteilung des Arbeitsmarkts nach zeitlich begrenzten und unbefristeten Arbeitsverträgen ist nicht möglich. Es gibt zwar einige große Wirtschaftszweige und Berufssparten, in denen überwiegend befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, das heißt aber nicht, daß der einzelne Arbeitnehmer nicht auch hier ein laufendes Arbeitsverhältnis haben kann.

Zur Frage des Verfahrens bei Massenentlassungen ist festzustellen, daß Dänemark die EG-Richtlinie über Massenentlassungen vom 17. Februar 1975 (75/129/EWG) durch Erlaß entsprechender Rechtsvorschriften übernommen hat. Der Inhalt dieses Gesetzes ist im folgenden kurz wiedergegeben.

Wenn ein Arbeitgeber beabsichtigt, eine Massenentlassung vorzunehmen, ist er verpflichtet, so früh wie möglich Verhandlungen mit den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern aufzunehmen. Der Arbeitgeber muß den Arbeitnehmern alle zur Beurteilung der Situation relevanten Informationen geben; insbesondere muß er ihnen schriftlich mitteilen, wieviele Personen normalerweise in den Unternehmen beschäftigt sind, wieviele davon entlassen werden sollen und aus welchem Grund und in welchem Zeitraum die Entlassungen erfolgen sollen.

Wenn der Arbeitgeber nach den Verhandlungen mit den Arbeitnehmern weiterhin gewillt ist, die Massenentlassungen vorzunehmen, muß er dies der regionalen Arbeitsmarktbehörde anzeigen. Die Entlassungen können frühestens 30 Tage nach dieser Anzeige wirksam werden.

Bei Konkurs oder Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens werden Lohn- und Gehaltsforderungen der Arbeitnehmer bis zu einem Höchstbetrag von derzeit DKK 75.000 vom Arbeitnehmer-Garantiefonds übernommen. Nach Abschnitt 4 des Gesetzes über den Arbeitnehmer-Garantiefonds erfolgt die Zahlung auf Antrag und nach Vorlage der entsprechenden Nachweise.

8. Nach dem Urlaubsgesetz haben alle Arbeitnehmer in Dänemark Anspruch auf einen jährlichen Urlaub mit Lohn oder Gehalt oder einem Urlaubsgeld, das dem verdienten Lohn entspricht. Für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst ergibt sich dieses Recht aus einer aufgrund des Beamtengesetzes geschlossenen Vereinbarung.

   Das Urlaubsgesetz und die erwähnte Vereinbarung geben den Arbeitnehmern ein Anrecht auf 30 Tage (fünf Wochen) Urlaub. An den Urlaubsanspruch selbst sind keinerlei Bedingungen geknüpft; ein Anspruch auf Zahlung von Lohn oder Gehalt oder Urlaubsgeld ist jedoch nur gegeben, wenn aufgrund der Beschäftigung im vorausgegangenen Urlaubsjahr (vom 2.Mai bis zum 1.Mai des folgenden Jahres) die hierfür geltenden Voraussetzungen erfüllt sind.

9. Arbeitsverträge bedürfen in Dänemark nicht grundsätzlich der Schriftform; es gibt allerdings einige Bereiche, in denen schriftliche Arbeitsverträge gesetzlich vorgeschrieben sind. Die Arbeitsbedingungen sind im wesentlichen in den Tarifverträgen festgelegt, die durch Tarifvereinbarungen auf Unternehmensebene, auf regionaler oder Verbandsbasis oder zwischen den Zentralorganisationen ergänzt werden.

SOZIALER SCHUTZ

10. Das dänische Sozialversicherungssystem besteht aus einer Reihe allgemeiner Leistungen, die allen Personen zugute kommen, die ihren ständigen Wohnsitz in Dänemark haben. Frühpension, Altersrente und Krankenversicherung werden aus Steuergeldern finanziert, und der Anspruch auf diese Leistungen ist nicht abhängig von früherer Beschäftigung oder früheren Einkünften.

Lediglich die Arbeitmarkt-Zusatzrente (die sogenannte ATP-Rente) und die Arbeitslosenunterstützung beruhen auf Beitragszahlungen der Arbeitnehmer. Die Mitgliedschaft in einer Arbeitslosenversicherung ist freiwillig.

Wenn ein Arbeitnehmer arbeitslos wird, ohne als Mitglied einer Arbeitslosenkasse Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben und ohne ausreichende Mittel zu besitzen, um den Lebensunterhalt für sich und seine Familie zu bestreiten, kann ihm nach dem Sozialhilfegesetz eine Unterstützung gewährt werden. Nach diesem Gesetz sind die staatlichen Behörden verpflichtet, allen in Dänemark ansässigen Personen, die für sich oder ihre Familie Rat oder praktische oder finanzielle Hilfe benötigen, entsprechende Unterstützung zu gewähren. Wenn es sich allerdings um die dauernde Unterstützung einer Person handelt, die nicht die dänische Staatsangehörigkeit besitzt und auch noch nicht mindestens zwei Jahre im Lande lebt, um hier ihren ständigen Wohnsitz zu begründen, kann u.U. erwogen werden, ihre Ausweisung zu verfügen.

Die für die Arbeitslosenversicherung geltenden allgemeinen Vorschriften sind im Gesetz über die Dienste der Arbeitsämter und das System der Arbeitslosenversicherung niedergelegt.

Bei der Arbeitslosenversicherung handelt es sich um ein freiwilliges System, getragen von privaten Vereinigungen oder Gruppen von Arbeitnehmern oder Selbständigen, den sogenannten Arbeitslosenversicherungs-Kassen. In Dänemark gibt es z.Zt. 39 staatlich anerkannte Arbeitslosenkassen mit etwa 2 Millionen Mitgliedern. Diese Arbeitslosenkassen sind zwar sehr eng mit den Gewerkschaften und anderen Berufsvereinigungen verbunden, die Aufnahme in eine Arbeitslosenkasse ist aber nicht von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft abhängig.

Um staatlich anerkannt zu werden, muß die betreffende Arbeitslosenkasse Angehörige eines oder mehrerer Berufszweige aufnehmen und mindestens 5.000 Mitglieder zählen.

Die Arbeitslosenversicherung finanziert sich aus Mitgliederbeiträgen, Beiträgen der Arbeitgeber und staatlichen Rückvergütungen. Der Mitgliedsbeitrag ist ein Jahresbetrag, der dem achtfachen des höchsten Tagesleistungssatzes entspricht. Der Arbeitgeberbeitrag ist Teil der Arbeitsmarktabgabe, die derzeit 2½% des mehrwertsteuerpflichtigen Umsatzes des Unternehmens oder einer ähnlichen Berechnungsgrundlage beträgt.

Die Mitgliedschaft in einer Arbeitslosenkasse ist Voraussetzung dafür, bei Arbeitslosigkeit Unterstützungszahlungen zu erhalten. Personen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren, die ihren Wohnsitz in Dänemark (außer Grönland und den Faeroer-Inseln) haben, können in eine Arbeitslosenkasse aufgenommen werden, wenn sie in einem der von der betreffenden Arbeitslosenkasse erfaßten Berufszweige in den letzten zehn Wochen vor der Antragstellung mindestens 300 Stunden als Arbeitnehmer tätig waren und noch tätig sind (für Teilzeitbeschäftigte liegt diese Grenze zwischen 150 und 300 Stunden) oder nachweisen können, daß sie eine solche Beschäftigung unmittelbar nach Aufnahme erhalten können und

tatsächlich erhalten, oder eine mindestens 18 Monate dauernde Berufsausbildung in einem der von der Kasse abgedeckten Berufszweige abgeschlossen haben und ihren Aufnahmeantrag innerhalb von 2 Wochen nach Abschluß der Ausbildung stellen oder in erheblichem Umfang (und nicht nur vorübergehend) selbständig erwerbstätig sind oder (in erheblichem Umfang und mehr als vorübergehend) bei der selbständigen Tätigkeit ihres Ehepartners mitwirken oder ihren Militärdienst ableisten. Lehrlinge unter 18 Jahren können nicht aufgenommen werden. Teilzeitbeschäftigte können den Arbeitslosenkassen in der Regel als Teilzeitversicherte beitreten. Mitglieder, die nicht ihr Haupteinkommen aus entgeltlicher Beschäftigung beziehen oder die offensichtlich keine Dauerbeschäftigung suchen, müssen aus der Kasse austreten (ausgenommen sie sind Mitglieder, die eine Ausbildung durchlaufen, ferner Mitglieder im freiwilligen Vorruhestand und Teilzeitrentner). Mitglieder, die sich in der Weiterbildung befinden oder aus anderen Gründen vorübergehend keine Arbeit suchen, können ihre Mitgliedschaft aufrechterhalten - und damit auch ihren Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung im Falle von Arbeitslosigkeit bei Abschluß oder Unterbrechung der Weiterbildung oder der begrenzten Zeit, in der sie aus anderen Gründen keine Arbeit suchen (sofern sie ansonsten die Voraussetzungen für Leistungen der Arbeitslosenversicherung erfüllen). Personen, die im Rahmen des freiwilligen Vorruhestandes oder als Teilzeitrentner Rentenzahlungen erhalten, können ihre Mitgliedschaft unabhängig von diesen Regelungen aufrechterhalten.

Bei Entlassungen, vorübergehender Freistellung, Auslaufen eines zeitlich befristeten Arbeitsvertrags usw. zahlt der Arbeitgeber den Mitgliedern einer anerkannten Arbeitslosenkasse Arbeitslosengeld, das dem Höchstsatz eines Arbeitslosengeldes für zwei Tage entspricht, wobei letztere sich nach der Zahl der Arbeitsstunden berechnen, für die die Betreffenden beschäftigt waren. Dies gilt jedoch nur für Arbeitnehmer, die bei diesem Arbeitgeber im Laufe der letzten vier Wochen wenigstens zwei Wochen lang während der vollen vertraglichen Arbeitszeit beschäftigt waren.

Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung ist eine mindestens einjährige Mitgliedschaft in einer staatlich anerkannten Arbeitslosenkasse. Bei Lehrlingen und anderen Mitgliedern, die zuvor die Aufnahmebedingungen nicht erfüllt haben sowie bei Personen, die eine Ausbildungszeit von mehr als 18 Monaten Dauer abgeschlossen haben, beginnt der Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung jedoch schon nach einem Monat Mitgliedschaft. Der Anspruch auf Unterstützungsleistungen endet mit Vollendung des 67. Lebensjahres. Der Leistungsanspruch ist ferner davon abhängig, daß das Mitglied in den dem einzelnen Unterstützungsfall vorausgegangenen 3 Jahren jeweils zumindest 26 Wochen als Arbeitnehmer beschäftigt oder selbständig tätig war. Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich diese Mindestarbeitszeit auf 17 Wochen. Dabei zählt nur die Beschäftigung in Mitgliedszeiten.Für Mitglieder, die in Nebenarbeit eine selbständige Tätigkeit ausüben, gelten besondere Regeln. Der Arbeitslose muß beim Arbeitsamt als Arbeitsuchender gemeldet sein und zur sofortigen Arbeitsaufnahme bereitstehen.

Die Arbeitslosenunterstützung entspricht 90% des im Einzelfall zuvor verdienten Lohns, bis zu einem festgesetzen Höchstsatz. Bei Teilzeitbeschäftigten kann die Unterstützung bis zu zwei Drittel der Leistungen für Vollzeitversicherte betragen. Ein besonderer, niedrigerer Satz gilt für Lehrlinge und Personen, die eine mindestens 18-monatige Ausbildung abgeschlossen haben oder ihren Wehrdienst ableisten. Tagegelder werden für sechs Tage pro Woche gewährt. Im allgemeinen gilt auch dann ein niedrigerer Satz, wenn die Mitglieder eine bezahlte oder unbezahlte Tätigkeit ausüben. Für laufende Rentenzahlungen aufgrund früherer Arbeitsverhältnisse kann eine Aufrechnung erfolgen. Andere, nicht auf eigener Tätigkeit beruhende Einkünfte haben in der Regel keinen Einfluß auf die Höhe der Arbeitslosenunterstützung.

Das oben genannte Gesetz enthält auch Vorschriften über Urlaubsbezahlung. Gegen die Entscheidungen der Arbeitslosenkassen können die Betroffenen normalerweise Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde für die Arbeitslosenversicherung einlegen. Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung gelten als steuerpflichtiges Einkommen.

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

11. In Dänemark gibt es keine Rechtsvorschriften, die Arbeitgeber daran hindern, einer Arbeitgeberorganisation beizutreten oder es Arbeitnehmern verbieten, eine Gewerkschaft zu gründen. Nach dem Fallrecht haben Arbeitgeber wie Arbeitnehmer zudem ein einklagbares Recht auf Mitgliedschaft in Organisationen, die für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit von Bedeutung sind.

    Im öffentlichen Sektor ist es aufgrund der Vorschriften für die öffentliche Verwaltung verboten, als Bedingung für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten die Mitgliedschaft einer Berufsorganisation zu verlangen. Im Privatsektor ist es gesetzlich verboten, einen Arbeitnehmer zu entlassen, weil er nicht Mitglied einer Gewerkschaft oder einer anderen Berufsorganisation ist (s.Abschnitt 2 des Gesetzes zum Schutz gegen Kündigung aus organisatorischen Gründen).

12. Die Regeln für den Abschluß und die Erneuerung von Tarifverträgen werden von den Sozialpartnern vereinbart; da die Verhandlungen jeweils von den einzelnen Verbänden oder Vereinigungen geführt werden, können die Verfahrensregeln von einem Berufszweig zum anderen unterschiedlich sein. Grundsätzlich gilt, daß das Aushandeln und der Abschluß von Tarifverträgen ebenso wie bei anderen Verträgen ausschließlich den beteiligten Parteien überlassen bleibt. Allerdings unterstützt der Staat die Verhandlungen der Sozialpartner durch einen unabhängigen Schlichtungsdienst, der die Verhandlungen und auch die Abstimmungen über das Verhandlungsergebnis absichert.

13. Nach dem besonderen Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Sozialpartnern ist ein Streik während der Laufzeit eines Tarifvertrags im allgemeinen nicht zulässig (d.h. es herrscht "Friedenspflicht").

Arbeitsniederlegungen sind jedoch erlaubt in Fällen von Zahlungseinstellung, oder wenn eine Aktion dringend geboten ist und es um Fragen von Leben und Gesundheit oder sonstige zwingende Gründe geht. In allen anderen Fällen soll vor einer Arbeitsniederlegung grundsätzlich zunächst ein Schlichtungsversuch unternommen werden.

Wenn die direkten Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern nicht zu einer Einigung führen, können die vom Arbeitsminister benannten Schlichter die Parteien unter bestimmten Umständen zu weiteren Verhandlungen auffordern. Die Schlichter sind ermächtigt, angekündigte Kampfmaßnahmen zweimal um jeweils 2 Wochen aufzuschieben.

14. Nach dem Beamtengesetz haben Beamte kein Streikrecht. Das gleiche gilt auch für die Streitkräfte und die Polizei, zumal hier die Arbeitsplätze zumeist von Beamten ausgefüllt werden.

BERUFSAUSBILDUNG

15. Die Berufsausbildung steht in Dänemark grundsatzlich allen offen, die im Rahmen der Schulpflicht nach dem dänischen Schulgesetz die Grundschule absolviert haben. In einigen Fällen ist der Zugang jedoch abhängig von einer genügenden Kenntnis der dänischen Sprache. Der Erziehungsminister kann anordnen, den Zugang zu bestimmten Ausbildungseinrichtungen einzuschränken, wenn dies in Anbetracht der Beschäftigungsmöglichkeiten geboten erscheint. Die berufliche Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen verfolgt ein zweifaches Ziel: (1) die Fortbildung von Facharbeitern, Angelernten und ähnlichen Gruppen, um im Hinblick auf den technologischen Fortschritt und die Entwicklung der Anforderungen am Arbeitsmarkt ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und auszubauen, und (2) eine grundlegende Berufseinführung für Personen mit Schwierigkeiten bei der Integration in den Arbeitsmarkt, um es ihnen zu erleichtern, Beschäftigung zu finden oder eine Ausbildung zu beginnen.

Die unter (1) erwähnten Fortbildungsmaßnahmen stehen allen Personen offen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und in dem Berufszweig, auf den sich die Ausbildung richtet, beschäftigt sind oder Beschäftigung suchen. Die unter (2) genannten Maßnahmen sind bestimmt für Personen, die das 18.Lebensjahr vollendet und Schwierigkeiten haben, Anschluß an den Arbeitsmarkt zu finden oder zu halten. Der Zugang zur fortgeschrittenen Weiterbildung für Facharbeiter und ähnlich qualifizierte Personen ist davon abhängig, daß der Bewerber in dem Berufszweig, auf den die Ausbildung gerichtet ist, eine Berufsausbildung abgeschlossen oder auf andere Weise vergleichbare Berufskenntnisse erworben hat. Für bestimmte Zielgruppen gibt es im Rahmen der Erwachsenenbildung darüber hinaus auch Umschulungsmöglichkeiten.

Für Ausländer gelten die gleichen Zugangsbedingungen. Es gibt keine besonderen Ausbildungsprogramme für Ausländer - abgesehen von speziellen Sprachkursen für Einwanderer im Zusammenhang mit deren Teilnahme an Kursen der beruflichen Erwachsenenbildung.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

16. Die dänische Gesetzgebung zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen begann 1921 mit einem Gesetz über den gleichberechtigten Zugang von Männern und Frauen zu bestimmten Berufszweigen und öffentlichen Ämtern. Seit 1975 folgten Rechtvorschriften über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Beschäftigung, über den Mutterschaftsurlaub usw., ferner über die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen, über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Bestellung von Mitgliedern öffentlicher Ausschüsse, Kommissionen usw. und über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Besetzung der leitenden Gremien der öffentlichen Verwaltung.

Zuwiderhandlungen gegen diese Vorschriften der Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind strafbar und schadensersatzpflichtig. Der Dänische Rat für Gleichberechtigung ist ermächtigt, auf eigene Initiative oder auf Antrag alle einschlägigen Fragen zu untersuchen.

Zur Information über die in diesem Bereich anstehenden Probleme werden regelmäßige Berichte erstellt, Studien unternommen und Konferenzen veranstaltet. Derzeit läuft beim Gleichberechtigungsrat eine Studie über die Wechselbeziehungen zwischen Familien- und Arbeitsleben.

Zur Milderung einiger der Probleme, die sich aus der Verbindung von Familien- und Arbeitsleben ergeben, sind eine ganze Reihe von Initiativen gestartet worden. Zu erwähnen wären in diesem Zusammenhang die Einrichtungen zur Kinderbetreuung und der Mutterschaftsurlaub, in beiden Fällen unter finanzieller Beteiligung des Staats. Im Dezember 1986 startete die dänische Regierung ihr erstes Aktionsprogramm zur Gleichberechtigung. In diesem Programm wurden die einzelnen Ministerien und Behörden aufgefordert, sich in ihrem Zuständigkeitsbereich für die Durchsetzung der Gleichberechtigung einzusetzen. Die Ministerien berichten alljährlich an den Gleichberechtigungsrat über die gestarteten Initiativen zur Förderung der Gleichberechtigung und über die erzielten Ergebnisse.

Außerdem sind einige gezielte Ausbildungsmaßnahmen eingeleitet worden, um die Chancengleichheit der Frauen und ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Zu diesen Maßnahmen gehören besondere Berufseinführungsprogramme für Frauen und einige Pilotprojekte mit speziellen Ausbildungsprogrammen für Frauen.

Die Regierung hat auch einen interministeriellen Kinderausschuß gebildet. Eine der Aufgaben dieses Ausschusses besteht darin, Wege zu prüfen, das Arbeits- und Familienleben in Einklang zu bringen. Um eine bessere Nutzung der in der gleitenden Arbeitszeit liegenden Möglichkeiten zu erreichen, hat das Verwaltungs- und Personalamt im März 1990 an alle staatlichen Behörden und Einrichtungen einen Leitfaden für die Anwendung der Gleitzeit versandt.

Die für den privaten Arbeitsmarkt verantwortlichen Spitzenorganisationen der Sozialpartner haben ihr allgemeines Zusammenarbeitsabkommen mit Wirkung vom 1.April 1991 durch die Bestimmung erweitert, daß "alle Fragen im Zusammenhang mit der Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Unternehmen" von den Zusammenarbeitsausschüssen der Unternehmen behandelt und nötigenfalls dem Zusammenarbeitsrat unterbreitet werden sollen.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

17. Die Mitarbeiter von öffentlichen oder privaten Aktiengesellschaften mit mehr als 35 Beschäftigten haben ein gesetzlich garantiertes Mitspracherecht und sind berechtigt, halb soviele Vertreter zu wählen wie sie die Generalversammlung benannt hat. Das gleiche gilt für Muttergesellschaften von Konzernen, nicht aber für die Belegschaften ausländischer Tochtergesellschaften.

18. Zur Wahrung des Rechts auf Information haben die wichtigsten Organisationen der privaten und öffentlichen Arbeitgeber mit den Organisationen der Arbeitnehmer ein Abkommen über die Zusammenarbeit in Unternehmen mit mehr als 35 Beschäftigten geschlossen. Dieses Abkommen sorgt für die laufende Information und Anhörung der Arbeitnehmer über eine Reihe von Fragengebieten wie z.B. die finanzielle Lage des Unternehmens, die Beschäftigungslage, die Grundsätze seiner Personalpolitik, Fortbildung und Umschulung usw., und zwar über den in den einzelnen Unternehmen zu bildenden Zusammenarbeitsausschuß.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMGEBUNG

19. Die Gesetzgebung über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz begann in Dänemark im Jahr 1873 mit einem Gesetz über die Arbeit von Kindern und Jugendlichen in Fabriken und fabrikähnlichen Werkstätten. 1889 folgte das Gesetz über den Schutz vor Maschinen und 1901 das Gesetz über die Arbeit in Fabriken und vergleichbaren Arbeitsstätten sowie über die öffentliche Gewerbeaufsicht. Der Umfang dieses Gesetzes wurde 1913 erweitert zu einem Fabrikengesetz, das mit verschiedenen Ergänzungen bis 1955 in Kraft war. Bei diesen Ergänzugen handelte es sich um das Bäckereigesetz von 1906, das Gesetz über die Inspektion von an Land installierten Dampfkesseln von 1919 und das Gesetz über die Arbeit von Kindern und Jugendlichen von 1925. 1954 wurde diese Gesetzgebung durch drei Arbeitsschutzgesetze ersetzt: (1) ein allgemeines Gesetz, (2) ein Gesetz über Büros und Handelsräume und (3) ein Gesetz mit Vorschriften für die Landwirtschaft.
Derzeit gilt für den Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz das Gesetz über die Arbeitsumgebung von 1975. Bei diesem Gesetz handelt es sich um ein Rahmengesetz, in dem die wesentlichen Grundsätze niedergelegt sind und das nur wenige Einzelregelungen enthält. Dafür enthält das Gesetz eine Reihe

von Bestimmungen, mit denen der Arbeitsminister und der Leiter der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde ermächtigt werden, für die einzelnen Bereiche in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern detailliertere und genauer überprüfte Vorschriften festzulegen. Die Form eines Rahmengesetzes wurde aus verschiedenen Gründen gewählt: erstens, weil ein Gesetz mit vielen technischen Einzelheiten schnell überholt wird; zweitens, weil es nicht möglich ist, in einem einzigen Gesetz Lösungen für alle Probleme der Arbeitsumwelt und alle Unternehmensformen vorzusehen, ohne das Gesetz übermäßig zu komplizieren; und drittens, weil die Form des Rahmengesetzes die Möglichkeit bietet, die Entwicklung der Arbeitsumgebung und damit die Gestaltung der aufgrund des Gesetzes erlassenen Verwaltungsvorschriften zu stützen auf eine ausgewogene Bewertung einerseits der Bestrebungen zur fortschreitenden Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und andererseits der Tatsache, daß die Unternehmen in der Lage sein müssen, ihre Aktivitäten in angemessener Weise vorauszuplanen und zu organisieren.

Bei den zur Ausfüllung dieses Rahmengesetzes dienenden Regelungen handelt es sich um (1.) Verordnungen des Arbeitsministeriums, (2.) Runderlasse des Arbeitsministeriums, (3.) Verordnungen der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde und (4.) von der Arbeitsaufsichtsbehörde herausgegebene Anleitungen. Hinzukommen die im Zusammenhang mit den Verordnungen des Arbeitsministeriums und der Arbeitsaufsichtsbehörde veröffentlichten Leitfäden und sonstigen Hinweise. Daneben dienen "Mitteilungen" zur Information der Sozialpartner über Entwicklungen, die keinen Vorschriftscharakter haben, z.B. Angaben über erteilte Ausnahmegenehmigungen, besondere Kampagnen usw.

Das Gesetz dient dem Zweck, eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt zu schaffen, die jederzeit dem technischen und sozialen Entwicklungsstand entspricht. Auf der von ihm geschaffenen Grundlage sollen die Unternehmen die Möglichkeit haben, von sich aus und mit Unterstützung der Arbeitsmarkt-Organisationen sowie unter Anleitung und Kontrolle der staatlichen Arbeitsaufsicht geeignete Lösungen für die bei ihnen bestehenden Sicherheits- und Gesundheitsprobleme zu erarbeiten. Das Gesetz gilt - mit wenigen Ausnahmen - für alle im Auftrag eines Arbeitgebers ausgeführten Arbeiten. Im Bereich der Luftfahrt gilt das Gesetz lediglich für die Arbeit des Bodenpersonals; in der Schiffahrt und Fischerei lediglich für das Laden und Löschen der Schiffe (einschließlich der Fischereifahrzeuge) sowie für Werft- arbeit an Bord von Schiffen und ähnliche Arbeiten.

Das Gesetz regelt folgende Bereiche: allgemeine Sicherheits- und Gesundheitsvorkehrungen im Unternehmen, die Rolle der Branchen-Sicherheitsräte, allgemeine Pflichten (der Arbeitgeber, Vorgesetzten, Arbeitnehmer, Lieferanten, Monteure, Reparaturhandwerker, Planer, Bauunternehmer usw.), die Ausführung der Arbeit, die Gestaltung der Arbeitsplätze, technisches Gerät, Werkstoffe und Hilfsmaterial, Ruhezeiten und Ruhetage, Jugendliche unter 18 Jahren, ärztliche Untersuchungen usw. sowie

Haftungs- und Strafbestimmungen. Aufgrund der im Gesetz vorgesehenen Ermächtigungen sind inzwischen eine Anzahl von Verordnungen, Runderlassen und Anweisungen ergangen. Die Durchführung des Gesetzes obliegt dem Arbeitsministerium, der Arbeitsaufsichtsbehörde, einem Institut für Arbeitsumgebung und den Bezirksstellen der Arbeitsaufsicht.

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

20. In dem dänischen Gesetz über die Arbeitsumgebung ist für verschiedene Arten bezahlter Arbeit jeweils ein Mindestalter vorgeschrieben. So können bestimmte Tätigkeiten bereits von Kindern ausgeführt werden, die das 10. Lebensjahr vollendet haben; andere entgeltliche Arbeiten können von Kindern ausgeführt werden, die mindestens 13 Jahre alt sind. Ferner gibt es in diesem Gesetz Bestimmungen über die Art der Arbeiten, die Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren ausführen dürfen und welchen Einflüssen sie im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit ausgesetzt sein dürfen.

21. Es gibt keine spezifischen gesetzlichen Vorschriften über das an Jugendliche zu zahlende Entgelt. Die Löhne der Jugendlichen werden - wie bei den Erwachsenen - in erster Linie durch Tarifverträge festgelegt. In der Regel gelten für junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren besondere (niedrigere) Lohnsätze. Dieser Punkt kann auch durch individuelle Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geregelt werden.

22. Nach dem Gesetz über die Arbeitsumgebung dürfen Jugendliche unter 15 Jahren keine bezahlte Arbeit ausführen; ausgenommen sind leichte Arbeiten für höchstens zwei Stunden täglich. Bei Kindern und Jugendlichen, die zum Haushalt des Arbeitgebers gehören, gilt dieses Verbot lediglich für Arbeiten (z.B.mit technischem Gerät), die eine Gefahr für sie bedeuten können. Für Arbeiten in der Landwirtschaft kann der Arbeitsminister ein niedrigeres Mindestalter als 15 Jahre festlegen. Die Arbeitszeit von Jugendlichen unter 18 Jahren darf normalerweise die Regelarbeitszeit der im gleichen Berufszweig beschäftigten Erwachsenen nicht übersteigen. Jugendliche dürfen nicht mehr als 10 Stunden täglich arbeiten, und dabei muß es sich um eine zusammenhängende Arbeitszeit handeln, die lediglich von angemessenen Pausen für Erholung und Mahlzeiten unterbrochen sein darf. Zur Frage der Abend- und Nachtarbeit von Jugendlichen ist die wichtigste Bestimmung, daß Personen unter 18 Jahren grundsätzlich nicht nach 22 Uhr arbeiten dürfen.

23. Die Organisation der Berufsausbildung ist im Berufsschulgesetz und im Gesetz über die Berufsausbildung geregelt. Die Bestimmungen dieser Gesetze beruhen im wesentlichen auf einer engen Zusammenarbeit zwischen den staatlichen Behörden und den Sozialpartnern.

Alle Jugendlichen können auch eine grundlegende Berufsausbildung erhalten (s.oben, zu Frage 15). Diese Grundausbildung ist auf

die Erfordernisse des Arbeitsmarkts abgestimmt und entspricht sowohl den allgemeinen gesellschaftlichen Anliegen als auch dem Wunsch der einzelnen Auszubildenden nach grundlegender Einführung in den gewählten Beruf.

ÄLTERE MENSCHEN

24. Dänische Staatsbürger erwerben aufgrund ihres Aufenthalts im Lande einen Anspruch auf die dänische Altersrente ("Volksrente"). Jedes Aufenthaltsjahr im Alter von 15-67 Jahren gibt dem Bürger Anspruch auf 1/40 des vollen Rentenbetrags. Dieser Anspruch auf Altersrente ist nicht an eine berufliche Tätigkeit gebunden.

    Die Verordnung Nr. 1408/71 gilt für alle Staatsbürger von Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften, die ihren Wohnsitz in Dänemark haben, und damit haben sie alle Anrecht auf eine dänische Altersrente, deren Höhe sich nach der Dauer ihres Aufenthalts im Lande errechnet. Die volle dänische Altersrente beträgt z.Zt.monatlich DKK 4.663; dieser Betrag wird alljährlich um einen aufgrund der Preisentwicklung errechneten Prozentsatz angepaßt. Wenn diese Rente zusammen mit Rentenzahlungen aus Ländern früheren Aufenthalts unzureichend ist, kann den Betroffenen in Form einer individuellen Beihilfe für im Lande ansässige Personen zusätzliche Unterstützung gewährt werden.

25. Alle in Dänemark ansässigen Personen haben Anrecht auf kostenlose ambulante und stationäre medizinische Versorgung. Dieses Recht ist nicht von der Ausübung einer Erwerbstätigkeit abhängig.

BEHINDERTE

26. Nach dem Sozialhilfegesetz sind die dänischen Behörden verpflichtet, Personen, die zur Entwicklung oder Erhaltung ihrer Erwerbsfähigkeit Unterstützung benötigen, in dem Maße zu helfen, wie es erforderlich ist, um den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, den Lebensunterhalt für sich und ihre Familie zu sichern. In solchen Fällen wird ein Plan für die berufliche Wiedereingliederung erstellt, und für die Durchführung der in diesem Plan vorgesehenen Maßnahmen wird eine Wiedereingliederungsbeihilfe gezahlt. Außerdem kann für besondere Aufwendungen, die sich aus der Behinderung und den im Plan vorgesehenen speziellen Ausbildungsmaßnahmen oder sonstigen Aktivitäten ergeben, eine zusätzliche Beihilfe gewährt werden.

    Unter der Schirmherrschaft des Arbeitsministeriums ist vor drei Jahren ein Pilotprojekt gestartet worden, um Behinderte in Beschäftigung zu bringen. Im Rahmen dieses Programms besteht die Möglichkeit, mit staatlichen Zuschüssen einen persönlichen Helfer des Behinderten einzustellen, der ihm helfen soll, eine Anstellung zu finden oder seinen Arbeitsplatz zu halten. Nach der für Ende 1991 vorgesehenen Bewertung dieses Projekts wird zu entscheiden sein, ob es zu einer Dauereinrichtung gemacht werden kann.

Daneben besteht seit Mitte der 70er Jahre ein Programm, das Behinderten, die auf dem normalen Arbeitsmarkt nur schwer Beschäftigung finden, vorrangigen Zugang zu für sie geeigneten, geschützten Arbeitplätzen im öffentlichen Sektor sichert.

ARBEITGEBER-ARBEITNEHMER-BEZIEHUNGEN

27. In Dänemark sind die Sozialpartner für die Gestaltung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im wesentlichen selbst verantwortlich, und wenn sie sich nicht einigen können, gibt es zumeist keine gesetzlichen Regelungen, auf die sie zurückgreifen können. Das heißt nicht, daß der Staat auf dem Gebiet der Arbeitsmarktpolitik keinerlei Verantwortung hätte - es herrscht aber zwischen dem Staat und den Sozialpartnern eine klare Aufgabentrennung. Solange der Arbeitsmarkt ohne Eingriffe funktioniert, verzichtet der Staat auf den Einsatz seiner Machtmittel. Eine Folge davon ist, daß die beteiligten Organisationen für die von ihnen selbst vereinbarten Regelungen einen höheren Grad an Verantwortlichkeit verspüren als für Lösungen, die ihnen aufgezwungen werden. Ein weiteres Merkmal des dänischen Systems ist der Umstand, daß die gleiche Frage oft auf mehreren Ebenen behandelt wird, d.h. sowohl in der Gesetzgebung als auch in nationalen Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und auch in Einzelverhandlungen. Der Vorteil dieses Systems liegt in seiner ausgeprägten Flexibilität.

28. Das System beruht auf dem Grundsatz, daß der Staat in Arbeitsstreitigkeiten möglichst nicht eingreifen sollte. Dieser Grundsatz geht zurück auf die Zeit um die Jahrhundertwende; er ergab sich aus dem Entstehen der großen nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Nach einem großen Arbeitskampf einigten sich die Organisationen beider Seiten 1899 auf die gegenseitige Anerkennung ihres Rechts, im Namen ihrer Mitglieder Tarifverträge über Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen auszuhandeln und abzuschließen. Die Vereinbarung umfaßte auch eine Reihe von Regeln für die Ausübung des Streik- und Aussperrungsrechts. Der Staat leistete seinen Beitrag zu diesem System durch Schaffung einer Institution für die unparteiische und unabhängige Schlichtung in Fällen, in denen die Parteien keine Einigung erzielten. Der Staat berief außerdem ein mit sachkundigen Richtern besetztes spezielles Gericht, den sog. Arbeitsgerichtshof, der insbesondere mit Fällen befaßt ist, in denen es um den Bruch tarifvertraglicher Vereinbarungen geht. Obwohl diese Vereinbarung inzwischen mehrfach revidiert wurde, gelten die Grundzüge des Systems auch heute noch. Dies zeigt sich u.a.in der nach wie vor weitverbreiteten traditionellen Überzeugung, daß über Löhne und Arbeitsbedingungen von den Sozialpartnern selbst und nicht vom Staat entschieden werden soll und die Rolle des Staats darin besteht, den Parteien den institutionellen Rahmen für ihre Diskussionen zu stellen.

29. Die dänische Gewerkschaftsbewegung besteht aus einer Anzahl nationaler Gewerkschaften, die jeweils eine bestimmte Branche

oder einen bestimmten Berufszweig vertreten. Ein Teil dieser Gewerkschaften (mit 1,42 Millionen (1990) Mitgliedern bei landesweit 2,9 Millionen Arbeitnehmern (1990)) gehört zum Dänischen Gewerk-schaftsbund(LO). Andere Gewerkschaften haben sich im Verband der Beamten- und Angestelltengewerkschaften (FTF) oder in der Zentralen Akademikerorganisation (AC) zusammengeschlossen. Insgesamt sind über 80% der dänischen Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert.

Die Hauptorganisationen der Arbeitgeber sind der Dänische Arbeitgeberverband (DA) und der Verband der landwirtschaftlichen Arbeitgeber(SALA); daneben bestehen noch andere Arbeitgeber-organisationen. Obwohl der Organisationsgrad der Arbeitgeber niedriger ist als der der Arbeitnehmer, wird von diesen zentralen Organisationen im allgemeinen die Norm vorgegeben: in der Regel können die Gewerkschaften mit nicht organisierten Arbeitgebern Tarifverträge zu ähnlichen Bedingungen abschließen wie sie mit dem DA vereinbart wurden.

Der öffentliche Sektor (d.h. der Staat, die Regionalkörperschaften und die Gemeinden) repräsentiert heute etwa ein Drittel des gesamten Arbeitsmarkts; die öffentliche Hand ist somit bei weitem der größte Arbeitgeber. Für die meisten Bereiche des öffentlichen Sektors gelten Tarifverträge in ähnlicher Weise wie in der Privatwirtschaft.

Zum Thema der Zusammenarbeit innerhalb der Europäischen Gemeinschaft in Fragen des Arbeitsmarkts und der sozialen Aspekte wird seitens des dänischen Arbeitsministeriums betont, daß die Sozialpartner in Dänemark an allen Phasen der Entscheidungsprozesse aktiv mitwirken - von der Initiative der Kommission bis zur Formulierung der dänischen Haltung im Ministerrat. Auch die Umsetzung der EG-Richtlinien usw. erfolgt - unter Beachtung der primären Verantwortlichkeit des Staats - in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, in manchen Fällen in der Form von Tarifverträgen.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

EINLEITUNG(1)

Die Bundesrepublik Deutschland ist nach ihrem Grundgesetz ein demokratischer und sozialer Bundesstaat. Damit ist der Grundstein gelegt für eine sozialstaatliche Ordnung, die wirtschaftlich Schwächere schützt, die großen Lebensrisiken absichert und auf soziale Chancengleichheit hinwirkt. Die konkrete Ausgestaltung erfolgt mit dem Konzept einer sozialen Marktwirtschaft.

Eine in das Leistungsvermögen der Volkswirtschaft eingepaßte, aber dennoch eigenständige Sozialpolitik fördert nicht nur eine positive Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung. Sie garantiert gleichzeitig dauerhafte Stabilität, Verläßlichkeit und Finanzierbarkeit des Systems der sozialen Sicherung. Mit diesen rechtlich und politisch abgesicherten Grundprinzipien liegt Deutschland voll auf der Linie der Gemeinschaftscharta. Dies gilt übrigens über Partei- und Gruppendifferenzen hinweg.

Diese Grundprinzipien gilt es nun so schnell wie möglich auch in den fünf neuen deutschen Ländern zu verwirklichen. Mit Staats- und Einigungsvertrag wurden die Grundlagen für den gemeinsamen Sozialstaat Deutschland geschaffen. Aufgabe ist es nun, nach der staatlichen Einheit die wirtschaftliche und soziale Einheit zu realisieren und einheitliche Lebensverhältnisse zu schaffen. Die Politik ist dabei insbesondere im Interesse der Arbeitnehmer darauf ausgerichtet, die Umstellung von der Planwirtschaft auf die soziale Marktwirtschaft sozial zu begleiten und sozial verträglich zu gestalten.

AUFBAUHILFEN ZUR ANGLEICHUNG DER ARBEITS- UND LEBENSBEDINGUNGEN

ARBEITSMARKTPOLITIK

Die Arbeitsmarktpolitik

Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit lassen sich in einer so schwierigen Umbruchphase leider nicht vermeiden. Im Mai 1991 lag die Zahl der Arbeitslosen in den neuen Bundesländern (einschließlich Ostberlin) bei 840.000. Die Arbeitslosenquote betrug 9,5%. Dazu kamen noch 1,9 Mio. Kurzarbeiter, die einen durchschnittlichen Arbeitsausfall von 56% verzeichneten. Dennoch macht sich der rasche und gezielte Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente schon bemerkbar. Die neu aufgebaute Arbeitsverwaltung zählt ca. 19.500 Beschäftigte. Weitere Stellen sind genehmigt, aus den westlichen Bundesländern sind bis zu 900 Beamte als Berater tätig. Damit konnte die Arbeitsverwaltung in den letzten Monaten jeweils gut 40.000 Arbeitsplätze vermitteln, die Vermittlung in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen eingerechnet. Ende Mai standen bereits 114.000 vorher Arbeitslose in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Deutlich vorangekommen ist die von den Arbeitsämtern geförderte berufliche Weiterbildung. Seit Jahresbeginn begannen 281.000 Arbeitnehmer eine Fortbildung, Umschulung oder betriebliche Einarbeitung. Für die Förderung der beruflichen Weiterbildung in

(1) Berichtszeitraum: Januar 1990 bis Juni 1991

den fünf neuen Bundesländern steht 1991 ein Betrag in Höhe von 6,6 Mrd. DM zur Verfügung. Hiermit können jahresdurchschnittlich rd. 350.000 Arbeitnehmer gefördert werden.

Zur Entlastung des Arbeitsmarktes trägt auch das Altersübergangsgeld bei. Ende Mai bezogen rd. 141.000 Arbeitnehmer diese Leistung. Nach den neuen Bestimmungen können Arbeitslose in Ostdeutschland im zweiten Halbjahr 1991 bereits mit Vollendung des 55. (bisher 57.) Lebensjahres Altersübergangsgeld beantragen. Die Dauer des Anspruchs auf Altersübergangsgeld wird von bisher 3 auf dann insgesamt 5 Jahre verlängert. Das Altersübergangsgeld beträgt 65 Prozent des letzten Nettolohns. Von dieser Neuregelung können über 100.000 Arbeitnehmer profitieren. Außerdem gab es 372.000 Empfänger von Vorruhestandsgeld. Dies geht noch auf eine Regelung zurück, die bis 2. Oktober 1990 in der ehemaligen DDR galt. Die Bundesregierung hat auch eine Verlängerung der besonders großzügigen Regelung für Kurzarbeitergeld in den neuen Bundesländern bis Ende 1991 beschlossen; dabei soll Kurzarbeit stärker mit Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen verzahnt werden.

In den neuen Ländern gelten Sonderregelungen für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die bis Ende 1992 gelten. Danach kann die Bundesanstalt für Arbeit an den Träger der Maßnahme Zuschüsse bis 100% des Arbeitsentgelts und Zuschüsse für Sachkosten bis zu 30% der Lohnsumme gewähren. Dazu kommen noch zinslose Darlehen. Für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen stehen zusammen mit dem "Gemeinschaftswerk Aufschwung Ost" für 1991 insgesamt 5,2 Mrd. DM zur Verfügung. Das ermöglicht 280.000 Arbeitnehmern eine befristete Beschäftigung im Bereich des Umweltschutzes und der Landschaftspflege, bei der Sanierung von Industriegeländen, in sozialen Diensten, beim Aufbau von Sport- und Freizeitmöglichkeiten.

Frauen am Arbeitsmarkt

Die Anpassungen am Arbeitsmarkt in Ostdeutschland führen bei Frauen zu überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit, die Frauenarbeitslosenquote lag mit 11,1% um 3 Prozentpunkte über der der Männer. Daher ist der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente zugunsten von Frauen besonders wichtig. Bei Eintritten in Maßnahmen zur Fortbildung und Umschulung haben Frauen mit knapp 60% einen angemessenen Anteil, bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit 36% bisher nicht. Der verstärkte öffentliche Einsatz zugunsten von Frauen trägt bereits erste Früchte.

Europäischer Sozialfonds

Die finanziellen Hilfen der Europäischen Gemeinschaft durch den Regional-, Sozial- und Agrarstrukturfonds haben erhebliches Gewicht.

Wichtig ist hierbei eine enge inhaltliche Verknüpfung des Sozialfonds auf Landesebene mit den Maßnahmen der anderen Strukturfonds.

Neben den bereits angelaufenen berufsbildenden Maßnahmen der Arbeitsverwaltung sollen Initiativen des Bundes und in besonderem Maße arbeitsmarktpolitische Aktivitäten der neuen Bundesländer mit

Zuschüssen des ESF gefördert werden, mit dem Ziel, über das Arbeitsförderungsgesetz hinausgehende ergänzende berufsbildende Programme zu entwickeln und die Berufsbildungsinfrastruktur zu verbessern. Ein höherer Ausbildungsstandard wird erfahrungsgemäß den Standort und die Wettbewerbsfähigkeit einer Region verbessern.

Gerade in den neuen Ländern bestehen erhebliche Verwaltungsschwierigkeiten. Um die Umsetzung der geplanten Fördermaßnahmen trotzdem in Gang zu setzen, hat der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung den neuen Ländern vorgeschlagen, sich der "technischen Hilfe" von bewährten Organisationsträgern zu bedienen. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung hat auch die Anträge für diese technische Hilfe bei der Kommission gestellt. Für die Umsetzung der Maßnahmen wurde eine gemeinsame Koordinierungsgruppe von Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung und neuen Bundesländern gebildet.

Arbeitsrecht

Die Einführung der Tarifautonomie in der ehemaligen DDR zum 1. Juli 1990 war erfolgreich. Im Beitrittsgebiet gibt es nunmehr weitgehend flächendeckende Tarifverträge. In einigen Tarifbereichen sind bereits vollständige "Systeme von Tarifverträgen" nach westdeutschem Muster entstanden. Insgesamt sind inzwischen ca. 75% der rd. 8 Mio. Arbeitnehmer erfaßt.

Ziel bleibt die Anpassung der unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in den östlichen Ländern. Die Tarifvertragsparteien werden die Entwicklung der Produktivität zu berücksichtigen haben, die wiederum von der Investitionsbereitschaft der Unternehmen und dem Ausbau der Infrastruktureinrichtungen abhängig ist. Dies spräche zunächst für eine zurückhaltende Lohnpolitik. Andererseits übt aber das Lohnniveau in den alten Bundesländern einen Anreiz zum Pendeln/Übersiedeln aus. Die Lohnpolitik befindet sich daher in einer brisanten Phase: Die Reallöhne steigen, während die Produktivität noch sinkt.

Ein weiteres wichtiges Anliegen ist die Durchführung von Betriebsratswahlen in den neuen Bundesländern. Die Kenntnisse über das Betriebsverfassungsgesetz und Wahlordnung sind aber oft noch unzureichend. Es mangelt teilweise an geeigneten Kandidaten. Die Gewerkschaften sind bemüht, durch Schulungen für Betriebsräte Informationsdefizite abzubauen.

SOZIALE SICHERUNG

Gleiche Lebensverhältnisse in ganz Deutschland anzustreben, heißt auch, die Menschen in den neuen Bundesländern schrittweise an das hohe Maß von sozialer Sicherheit in den bisherigen Ländern heranzuführen. Mit diesem Ziel wird das System der Rentenversicherung ab 1992 auf das Gebiet der neuen Bundesländer übertragen. Ansprüche und Anwartschaften aus den - im Westen nicht vorhandenen - Zusatz- und Sonderversorgungssystemen werden überprüft und in die Rentenversicherung überführt.

Ab 1. Juli 1991 werden die Renten für 3 Mio. Bürger in Ostdeutschland um weitere 15% angehoben. Die neuerliche Anpassung entspricht der aktuellen Entwicklung der Nettolöhne und - gehälter in Ostdeutschland. Die Eckrente, eine Rente nach 45 Versicherungsjahren mit durchschnittlichem Verdienst, erhöht sich von 773,- DM auf 889,- DM pro Monat. Damit wird 50,8% des Westniveaus erreicht. Die Erhöhung betrifft auch Renten aus der Unfallversicherung und die Kriegsbeschädigtenrente. Der "Sozialzuschlag" für besonders niedrige Renten wird durch die Rentenerhöhung nicht tangiert.

POLITIK FÜR BEHINDERTE

Bereits aufgrund des Staatsvertrags zur Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion wurden für den Bereich der damaligen DDR mit Wirkung ab 1. Juli 1990 Gesetze zur Eingliederung Behinderter in Anlehnung an die in der Bundesrepublik geltenden Regelungen geschaffen, so

- ein Arbeitsförderungsgesetz, das unter anderem das volle Instrumentarium an Leistungen zur beruflichen Rehabilitation vorsah, und
- ein Schwerbehindertengesetz, das unter anderem den besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte, die Wahl von Schwerbehindertenvertretungen in Betrieben und Verwaltungen, die Quotenregelung sowie die Ausgleichsabgabe für unbesetzte Pflichtplätze einführte.

Wer körperlich, geistig oder seelisch behindert ist oder wem eine solche Behinderung droht, hat damit auch im Bereich der neuen Bundesländer - entsprechend der Vorgabe im Allgemeinen Teil des Sozialgesetzbuchs - ein Recht auf die Hilfe, die notwendig ist, um

1. die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu bessern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern, und

2. ihm einen seinen Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz in der Gemeinschaft, insbesondere im Arbeitsleben, zu sichern.

Hierzu gehört ein umfassendes Instrumentarium an Leistungen der beruflichen Rehabilitation für alle Behinderten, die derartige Hilfen zu ihrer Eingliederung benötigen, insbesondere

- Leistungen und Institutionen, die darauf gerichtet sind, jedem Behinderten das für ihn erreichbare Höchstmaß an beruflicher Qualifikation zu vermitteln, und
- für Schwerbehinderte zusätzlich die besonderen Hilfen des Schwerbehindertengesetzes.

Wegen verwaltungstechnischer Vorbereitungen wurden viele Sozialleistungen erst seit dem 01.01.1991 nach dem neuen Recht erbracht. Mit dem Aufbau neuer Verwaltungsbehörden ist auch die Feststellung von Schwerbehinderungen und die Ausstellung von Schwerbehindertenausweisen, die zu einer Reihe von Begünstigungen berechtigen, sichergestellt.

Das Schwerbehindertengesetz sieht finanzielle Hilfen für Arbeitgeber (behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen, Lohnkostenzuschüsse) zur Erhaltung von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte und zur Eingliederung arbeitsloser Schwerbehinderter vor. Dazu kommt der Aufbau von überbetrieblichen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. In Ostdeutschland sollen in den Berufsförderungswerken zunächst 2.500 Umschulungsplätze, in den Berufsbildungswerken 1.800 Ausbildungsplätze und in den Werkstätten für Behinderte rd. 30.000 Werkstattplätze neu eingerichtet werden.

ZUKUNFTSORIENTIERTE SOZIALPOLITIK FÜR GANZ DEUTSCHLAND

Arbeitsmarkt: Prüfstand der Beschäftigung

Der spannungsfreie Konjunkturaufschwung setzte sich nicht zuletzt dank der deutschen Vereinigung in Westdeutschland beschleunigt fort. Das führte zu beachtlichem Wirtschaftswachstum, starkem Beschäftigungsgewinn und schließlich auch einem Rückgang der Arbeitslosigkeit. Dazu haben die auf Verstärkung der Wachstumskräfte gerichtete Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung sowie der Ausbau und die Erweiterung der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik die Voraussetzungen geschaffen.

Mit folgenden Ergebnissen:

- Mit 28, 4 Mio. Erwerbstätigen im Jahresdurchschnitt wurde 1990 der höchste Beschäftigungsstand seit Bestehen der Bundesrepublik erreicht. Allein zwischen 1983 und 1990 sind rd. 2,1 Mio. zusätzliche Arbeitsplätze entstanden, so daß die Arbeitsplatzverluste zu Beginn der 80er Jahre inzwischen weit mehr als ausgeglichen sind.

- Mit 1,88 Mio. Arbeitslosen waren im Jahre 1990 im Jahresdurchschnitt 350.000 Menschen weniger arbeitslos als 1986. Die Arbeitslosenquote betrug nur noch 5,1% (bezogen auf alle Erwerbstätigen, Berechnungsmethode von EUROSTAT).

- Die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik wurden von 6,9 Mrd. DM 1982 über 10,7 Mrd. DM 1986 auf 17,7 Mrd. DM 1990 mehr als verdoppelt.

- Zum 1. Juli 1989 wurde ein Sonderprogramm zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit mit einem Volumen von insgesamt 1,75 Mrd. DM inkraft gesetzt, das inzwischen erfolgreich greift (knapp 60.000 bewilligte Anträge im Programmteil "Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose"). Dazu kommen noch die "Maßnahmen für besonders beeinträchtigte Langzeitarbeitslose und weitere schwer vermittelbare Arbeitslose". Es war zunächst mit insgesamt 250 Mio. DM ausgestattet für Maßnahmen, die bis zum 31. Dezember 1991 begonnen werden. Der Hausalt 1991 sieht vor, das Programm bis Ende 1994 zu verlängern und um insgesamt 240 Mio. DM aufzustocken.

- Die soziale Sicherungsfunktion der Arbeitslosenversicherung wurde deutlich ausgebaut. Die Bezugsdauer für Arbeitslosengeld kann je nach Lebensalter und Dauer der beitragspflichtigen Beschäftigung bis zu 32 Monate betragen. Im Anschluß an das Vorruhestandsgesetz wurde Ende 1988 durch das Altersteilzeitgesetz ein Förderungsangebot für den gleitenden Übergang älterer Arbeitnehmer vom Arbeitsleben in den Ruhestand geschaffen.

Stärkung der Arbeitnehmerrechte

Die Bundesregierung hat die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer gestärkt und gesichert:

- Nach dem neugefaßten Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz bleibt eine Konzernobergesellschaft auch ohne eigene Montanproduktion solange in der speziellen Montanmitbestimmung wie die montanmitbestimmten Tochterunternehmen insgesamt mindestens 20% der Konzernwertschöpfung erzielen oder mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen.

- Das 1988/89 geänderte Betriebsverfassungsgesetz hat die Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrates bei der Planung und Einführung neuer Techniken verbessert, die Minderheitenrechte bei der Betriebsratswahl und in der Betriebsratsarbeit gestärkt und die Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten gesetzlich verankert.

Ausbau des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz

Im Bereich gefährlicher Stoffe, der weiterhin im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses steht, sind besonders hervorzuheben:

- Neues Konzept zur Erarbeitung von Schadstoff-Grenzwerten am Arbeitsplatz mit den Sozialpartnern

- Weitere Einstufungen von Stoffen als cancerogen, mutagen und teratogen sowie deutliche Verschärfung der Arbeitsschutzvorschriften

- Umfangreiche Richtlinien für Hochschulen

- Erhebliche Beschleunigung der Bewertung sog. alter Stoffe i.S. der Richtlinie 79/831/EWG

- Fast vollständiges Verbot des Herstellens, Verwendens und der Vermarktung von Asbest und asbesthaltigen Materialien.

Die Bundesregierung hat eine Reihe von Maßnahmen in Angriff genommen, um die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung in Klein- und Mittelbetrieben zu verbessern, z.B. durch Entwicklung neuer Betreuungsmodelle. Außerdem wurden neue Ausbildungskonzepte für Sicherheitsfachkräfte und Qualitätsstandards für die betriebsärztliche Arbeit entwickelt.

Für die neuen Bundesländer wird eine größere Zahl von Modellprojekten zum Aufbau des dortigen Arbeitsschutzsystems und zur Schulung von Arbeitsschutzfachleuten vorbereitet.

Mit der Errichtung der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin in Berlin wurde die Arbeitsmedizin in der Bundesrepublik Deutschland erheblich verstärkt.

Sicherung der Renten, Stabilisierung des Generationenvertrages

Die Rentenreform 1992 hatte das grundlegende Ziel, die Generationensolidarität und das Vertrauen der Bevölkerung in die langfristige Sicherheit der Renten nachhaltig zu stärken. Kern der von einer großen Mehrheit des Deutschen Bundestages gemeinsam getragenen Reform war die Einführung eines selbstregulierenden Verbundes zwischen Beitragszahlern, Rentnern und Staat. Die Erziehungsarbeit in der Familie wird in größerem Umfang als bisher rentenrechtlich anerkannt.

Kernpunkte dieser Rentenreform sind:

- Die Rentenversicherung wird langfristig als lohn- und beitragsbezogenes Alterssicherungssystem gesichert.

- Renten und verfügbare Arbeitnehmereinkommen entwickeln sich gleichgewichtig; das bestehende Nettorentenniveau von etwa 70% für einen Rentenbezieher mit 45 Versicherungsjahren, in denen jeweils durchschnittlich verdient wurde, bleibt langfristig stabil.

- Der Bund beteiligt sich angemessen an den sich aus der demographischen Entwicklung ergebenden Mehrbelastungen.

- Die familienbezogenen Elemente im Rentenrecht werden durch die Verlängerung der Kindererziehungszeit auf 3 Jahre für Geburten ab 1992 und durch die weitergehende Berücksichtigung von Kindererziehung und Pflege bei der Rentenberechnung und den Leistungsvoraussetzungen ausgebaut.

  Ende 1990 erhielten rd. 3,45 Mio. Mütter aus Geburtsjahrgängen vor 1921 eine Leistung für Kindererziehung, durchschnittlich 73,- DM monatlich. Daneben bezogen Ende 1990 rd. 1,9 Mio. Mütter bzw. Väter der Geburtsjahrgänge ab 1921 eine Rente, die wegen der Anerkennung von Kindererziehungszeiten um durchschnittlich rd. 60,- DM monatlich höher ausfiel.

- Das Renteneintrittsalter wird stärker flexibilisiert. Bei vorzeitiger Inanspruchnahme kommt es zu einer Minderung der Rente, bei einer Hinausschiebung zu einer Erhöhung der Rente. Ab 1992 können die Versicherten auch Teilrenten in Anspruch nehmen. Vor dem Hintergrund einer steigenden Lebenserwartung ist langfristig auch eine verlängerte Lebensarbeitszeit angestrebt.

Leistungsfähigkeit und Finanzierbarkeit der Krankenversicherung gesichert

Die 1989 in Kraft getretene Neugestaltung der gesetzlichen Krankenversicherung machte sich auch in den Folgejahren positiv bemerkbar. Der durchschnittliche Beitragssatz lag 1990 bei 12,6% - statt bei rd. 14% unter Fortschreibung des Trends ohne Gesundheitsreform. Mit der Reform wurden die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung auf das medizinisch Notwendige beschränkt und zugleich Versorgungsdefizite abgebaut. Soweit Zuzahlungen der Versicherten vorgesehen sind, sind die sozial Schwächeren aber durch eine Sozial- und Überforderungsklausel wirksam geschützt.

Die gesetzliche Krankenversicherung kann jetzt bei häuslicher Pflege von schwer Pflegebedürftigen die Kosten für jährlich 4 Wochen Pflege bei Ausfall der Pflegeperson durch Stellung einer Pflegehilfe übernehmen. Seit dem 01.01.1991 sind die Leistungen bei Schwerpflegebedürftigkeit noch ausgeweitet worden. Versicherte (Personen, die wegen ihrer Gebrechen in besonderem Maße dauerhaft auf fremde Hilfe angewiesen sind) können jetzt bis zu 25 Pflegeeinsätze je Monat in Anspruch nehmen oder einen Geldbetrag von 400,- DM monatlich erhalten.

Erheblicher Umfang der Sozialleistungen

Der soziale Schutz ist in der Bundesrepublik Deutschland voll gewährleistet. Die Summe aller Sozialleistungen ist im Sozialbudget zusammengefaßt. Es betrug 1990 insgesamt 703 Mrd. DM. Die Sozialleistungsquote (Anteil am Bruttosozialprodukt) lag damit bei 29,4%. Pro Einwohner erreichten die Sozialleistungen den Betrag von 11.270 DM. Die weitaus größten Ausgabenblöcke entfielen mit 40,4% auf die Bereiche Alter und Hinterbliebene, mit 33,1% auf Gesundheit, mit 12,8% auf Ehe und Familie und mit 8,4% auf Beschäftigung.

SCHLUßBEMERKUNG

Die Empfehlungen der Gemeinschaftscharta sind in Deutschland sowohl hinsichtlich der materiellen Lage der Arbeitnehmer als auch ihrer rechtlichen Stellung ohne Einschränkung erfüllt. Das gilt auch für die im Bericht nicht explizit erwähnten Punkte:

- Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gilt uneingeschränkt.

- Die freie Berufswahl ist schon durch das Grundgesetz abgesichert.

- Die Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit sind Grundbausteine der deutschen Sozialordnung und durch das Grundgesetz abgesichert. Im Rahmen von frei ausgehandelten Tarifverträgen legen die Tarifparteien die Lohn- und Arbeitsbedingungen und damit insbesondere das gerechte Arbeitsentgelt fest. Die tariflichen Arbeitsbedingungen dürfen nicht unterschritten werden.

- Nach dem Arbeitsförderungsgesetz ist die Arbeitsvermittlung unentgeltlich.

- Der gesetzliche Mindesturlaub (der in der Praxis gegenüber dem tarifvertraglich vereinbarten kaum noch eine Rolle spielt) beträgt 3 Wochen, eine Verlängerung auf 4 Wochen ist geplant. Jeder Arbeitnehmer hat grundsätzlich eine tägliche Mindestruhezeit.

- Das Jugendarbeitsschutzgesetz verbietet Kinderarbeit und entspricht auch sonst den Forderungen der Gemeinschaftscharta.

- Zum Gesamtsystem der sozialen Sicherung gehört auch die öffentliche Sozialhilfe. Sie schließt die Lücken, die andere Sozialleistungssysteme offenlassen und unterstützt Personen, die über sonst keine ausreichenden Mittel für ihren Lebensunterhalt verfügen. Auf Sozialhilfe besteht ein Rechtsanspruch.

FRANKREICH

FREIZÜGIGKEIT

Frage 1

Mit dem Erlaß Nr.81-405 vom 28. April 1981 wurden insbesondere die Richtlinien Nr.64/221 vom 25. Februar 1864 und Nr.68/360 vom 15. Oktober 1968 in französisches Recht umgesetzt. In Art.6 und 13 dieses Erlasses ist festgelegt, daß einem Arbeitnehmer, der das Recht auf Freizügigkeit innerhalb der EG besitzt, die Ausstellung einer Aufenthaltsgenehmigung nur aus Gründen der öffentlichen Ordnung, der öffentlichen Sicherheit und der Volksgesundheit verweigert werden kann.

Frage 2

Die französischen Behörden achten auf die volle Anwendung der Bestimmungen, die das Aufenthaltsrecht der aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft stammenden Arbeitnehmer gewährleisten.

Beim Zugang zu allen Berufen und Tätigkeiten gelten für die Arbeitnehmer aus anderen EG-Ländern die gleichen Bedingungen wie für französische Staatsbürger.

Vorbehaltlich weiterer Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichwertigkeit der Diplome usw. weisen die französischen Behörden darauf hin, daß das Haupthindernis bei der Freizügigkeit offenbar immer noch in der mangelnden Anerkennung der beruflichen Qualifikationen liegt.

Neue Initiativen

Die wichtigste Initiative zur Erweiterung der Freizügigkeit ist der Gesetzentwurf "über einige Bestimmungen im öffentlichen Dienst", der z.Zt. im Parlament behandelt wird. Dieser Gesetzentwurf sieht vor, in das allgemeine Beamtenstatut (das Gesetz vom 13.Juli 1983) einen Artikel 5 bis einzufügen, der bestimmte Bereiche und Tätigkeiten im französischen öffentlichen Dienst den Staatsbürgern anderer EG-Mitgliedstaaten zugänglich machen soll.

Diese Öffnung soll durch durch Änderungen in den beamtenrechtlichen Regelungen der einzelnen Bereiche des öffentlichen Dienstes erfolgen. In diesen Einzelregelungen soll ausdrücklich festgestellt werden, daß ausländische Kandidaten sich um diese Stellen bewerben und an den Ausscheidungen teilnehmen können; zugleich sollen hier auch die gegebenenfalls für bestimmte Positionen innerhalb der betreffenden Bereiche geltenden Einschränkungen genauer erläutert werden.

Frage 3

Artikel 10 der Verordnung Nr.1612/68/EWG, dessen Bestimmungen in den Erlaß Nr. 81/405 vom 28. April 1981 (Art.1 Abs.k) übernommen wurden, gibt den zur Familienzusammenführung berechtigten Familienangehörigen des Arbeitnehmers das Recht, mit diesem zusammenzuziehen.

Die bei einem Arbeitnehmer aus einem Mitgliedstaat der EG wohnenden Familienangehörigen haben aufgrund dieser Tatsache Anspruch auf Gleichbehandlung mit den Staatsbürgern des Gastlandes und auf alle für die letzteren geschaffenen Einrichtungen der Sozialversicherung und der Sozialhilfe, Wohngeld und Wohnungsbaudarlehen, Berufsausbildung, Stipendien usw.

Anerkennung von Diplomen

Hier ist vorab klar zu unterscheiden zwischen der Anerkennung von Diplomen usw. im akademischen Leben und deren Anerkennung für berufliche Zwecke.

Auf die akademische Anerkennung von Diplomen nimmt der Staat in Frankreich keinen Einfluß; hierfür sind allein die Hochschuleinrichtungen zuständig.

Das Erziehungsministerium ist jedoch bestrebt, über sein NARIC-Zentrum (National Academic Recognition Information Centre) die Mobilität der Studenten, Hochschullehrer und Forscher innerhalb der Gemeinschaft zu fördern und ihnen Informationen über die im Ausland gebotenen Studiengänge und Hochschulkurse zu vermitteln.

Bei der Anerkennung von Diplomen für berufliche Zwecke geht es zunächst um die Anwendung der Richtlinie Nr.89/48/EWG vom 21. Dezember 1988 über eine allgemeine Relegung zur Anerkennung der Hochschuldiplome, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung abschließen. Diese Richtlinie befindet sich derzeit im Stadium der praktischen Durchführung in den verschiedenen Verwaltungen, die die Aufsicht über die einzelnen reglementierten Berufe wahrnehmen.

Außerdem gibt es - aufgrund von Gemeinschaftsprogrammen oder auf eigene Initiative - in zunehmendem Maße Partnerschaften zwischen französischen Bildungsinstituten und entsprechenden Einrichtungen anderer Länder der Gemeinschaft, bei denen jeweils in drei oder vier Instituten verschiedener Länder einheitliche Ausbildungskurse angeboten werden. Zum Abschluß dieser Kurse wird entweder ein gemeinsames oder ein von den beteiligten Organisationen gegenseitig bestätigtes Zeugnis erteilt - das dann später einmal von Arbeitgeberorganisationen wie Industrie- und Handelskammern usw. anerkannt werden kann.

Die Grenzgänger

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Grenzgänger sind insbesondere durch Vorschriften verbessert worden, in denen - in Anwendung der Artikel 68 und 71 I a ii der Gemeinschaftsverordnung 1408/71/EWG - ihre Unterstützung bei Arbeitslosigkeit geregelt ist. Wenn ein Grenzgänger arbeitslos wird, erhält er Unterstützung von der dafür zuständigen Institution und nach den Rechtsvorschriften des Staates, in dem er wohnt - so als wäre sein letztes Arbeitsverhältnis unter dessen Gesetzgebung gefallen.

Wenn die Berechnung von Leistungen auf der Höhe des früheren Lohns beruht, wird der Lohn des Leistungsberechtigten in seiner letzten Beschäftigung zugrundegelegt (Dekret FELLINGER vom 28. Februar 1980).

Demnach erhält ein in Frankreich ansässiger Grenzgänger von der ASSEDIC Arbeitslosenunterstützung nach den französischen Bestimmungen und aufgrund des Lohns, den er an seiner letzten Arbeitsstelle verdient hat.

Hinzu kommen eine ganze Reihe von Maßnahmen, wie z.B. die Schaffung der sog. "Euroguichets sociaux" (Euroschalter für soziale Fragen). Diese Euroguichets sollen potentiellen Grenzgängern beiderseits der Grenze Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im jeweils anderen Land liefern. Bisher funktioniert versuchsweise ein solcher Euroguichet social zwischen der französischen Region Nord/Pas-de-Calais und der belgischen Provinz Hainaut (Hennegau); einen wesentlichen Beitrag zu diesem Projekt leisten die belgischen und französischen Arbeitsverwaltungen (FOREM bzw.ANPE). Weitere Euroguichets sociaux sind geplant, z.B.für die Region Rhône/Alpes-Norditalien.

Zu erwähnen ist auch der über einen elektronischen Datenverbund laufende Austausch von Stellenangeboten zwischen den Arbeitsverwaltungen von

- Belgien (Hainaut) und der Region Nord/Pas-de-Calais
- Baden-Württemberg und dem Elsaß
- Saarland/Rheinland-Pfalz und Lothringen

Ein ähnlicher, bisher allerdings noch manuell betriebener Datenaustausch besteht auch zwischen dem norditalienischen Piemont und der Region Rhône/Alpes.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

Frage 4

Abgesehen von den für einzelne Berufe geltenden Bestimmungen hinsichtlich der geforderten Befähigungsnachweise gibt es keine allgemeinen Vorschriften, die bestimmten Personengruppen die Ausübung einer Tätigkeit verbieten.

Frage 5

Gerechtes Arbeitsentgelt

Das freie Aushandeln von Löhnen und Gehältern ist eines der grundlegenden Prinzipien des französischen Arbeitsrechts. Der Unternehmer kann die Art und Höhe der Entlohnung der Arbeitnehmer frei bestimmen, und letzteren steht es frei, dieses Angebot anzunehmen oder abzulehnen. Die Ausübung dieser Vertragsfreiheit erfolgt jedoch in einem rechtlichen Rahmen, der bestimmte, durch gesetzliche und vertragliche Garantien vorgegebene Grenzen setzt.

Der für alle Berufe geltende dynamische Mindestlohn (salaire minimum interprofessionnel de croissance - SMIC) bietet den Arbeitnehmern der niedrigsten Lohnstufen eine Garantie für die Kaufkraft ihres Lohns. Bei dem durch das Gesetz vom 2. Januar 1970 eingeführten SMIC handelt es sich um einen Stundenlohn, dessen Kaufkraft durch Indexierung (also durch regelmäßige Anpassung an den nationalen

Verbraucherpreisindex) garantiert ist. Um außerdem sicherzustellen, daß diese Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Fortschritt des Landes teilnehmen, wird der SMIC auch im Rahmen der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung angehoben. So ist u.a. festgelegt, daß die jährliche Steigerung seiner Kaufkraft nicht unter der Hälfte der Kaufkraftsteigerung des durchschnittlichen Stundenlohns liegen darf. Am 1. Juli 1990 betrug der SMIC (brutto) FF 32,66 pro Stunde oder (bei 169 Stunden) FF 5.519,54 im Monat; netto entspricht das einem monatlichen Mindestlohn von FF 4.524,16.

Alle für die einzelnen Wirtschaftszweige geschlossenen Branchen-Tarifverträge enthalten Bestimmungen über einen garantierten Mindestlohn. Um zu erreichen, daß es sich hier um eine echte Garantie handelt, d.h. daß die auf diese Weise vereinbarten Mindestlöhne über der gesetzlichen Garantie des SMIC liegen, hat die Regierung die Sozialpartner zu entsprechenden Verhand- lungen aufgefordert. Die nationale Kommission für die Tarifverhandlungen hat auf ihrer Sitzung vom 8. und 26. Juni 1990 für die Verhandlungen auf Branchenebene folgende Ziele formuliert, die bis 1992 zu erreichen sind:

- kein tarifvertraglich vereinbarter Mindestlohn unter dem SMIC;
- Anpassung der Lohnstaffeln an die technologischen Veränderungen und die neuen Arbeitsformen;
- Aufstiegs- und Entwicklungschancen für alle Arbeitnehmer.

Eine im Juni 1991 gezogene erste Bilanz hat gezeigt, daß diese Ziele z.T. bereits erreicht sind.

Atypischer Arbeiterlohn

Die in einem anderen als dem normalen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer (travailleurs atypiques: zeitlich begrenzte Arbeitsverträge, Art.L 122-1 ff des Arbeitsgesetzbuchs; kurzzeitige Beschäftigung (interim), Art.L 124-1 ff des Arbeitsgesetzbuchs) müssen die gleichen Rechte genießen wie die anderen Arbeitnehmer des Unternehmens. Ihr Entgelt muß zumindest dem entsprechen, das andere Arbeitnehmer des Unternehmens mit vergleichbarer Qualifikation nach Ablauf der Probezeit auf dem gleichen Arbeitsplatz erhalten. Darüber hinaus haben sie zum Ausgleich für die mangelnde Absicherung ihrer Beschäftigung Anspruch auf Abfindungszahlungen. Im Gesetz vom 12. Juli 1990 zur Förderung der Beschäftigungsstabilität durch Anpassung der Regelungen für ungesicherte Arbeitsverhältnisse ist die an Arbeitnehmer mit zeitlich begrenztem Arbeitsvertrag bei Vertragsende zu zahlende Entschädigung auf 6% des Bruttoentgelts festgesetzt worden. Kurzzeitig Beschäftigte haben am Ende ihres Einsatzes Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 10%.

Teilzeitarbeitende, d.h. Arbeitnehmer, die weniger als $^1/5$ der gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit leisten (Art.L 212-4-2 ff des Arbeitsgesetzbuchs), haben Anspruch auf ein Entgelt, das dem Lohn vergleichbarer Vollzeitarbeitskräfte entspricht - pro rata umgerechnet auf die von ihnen geleistete Arbeitszeit.

Einbehaltung, Pfändung oder Abtretung des Lohns

Um sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer stets in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familie zu bestreiten, sind Lohnpfändungen, -einbehaltungen und -abtretungen nach französischem Recht nur im Rahmen des als verfügbar angesehenen Teils des Einkommens möglich. Der unpfändbare Teil soll den Mindestbedarf des Arbeitnehmers und seiner Familie sichern.

Frage 6

Jeder arbeitsuchenden Arbeitnehmer kann sich bei der Arbeitsverwaltung (Agence National pour l'Emploi - ANPE) melden und die Dienste der öffentlichen Arbeitsvermittlung kostenlos in Anspruch nehmen.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Frage 7

Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit

Die gesetzlich festgelegte Wochenarbeitszeit beträgt 39 Stunden. Der einzelne Arbeitnehmer darf im Jahr bis zu 130 Überstunden leisten.

Zur Frage der Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit hat es seit 1982 eine Reihe von Neuerungen gegeben. Diese Reformen sind Teil einer allgemeinen Bewegung, die einer gewissen Flexibilität und Vielseitigkeit vertraglicher Vereinbarungen den Vorzug gegenüber einheitlichen gesetzlichen Regelungen einräumt.

Die Verordnung vom 16. Januar 1982 bietet die Möglichkeit,..

- durch rahmentarifvertragliche Vereinbarung auf Branchen- oder Unternehmensebene von den in den Dekreten von 1937 festgelegten Modalitäten der Arbeitszeitgestaltung abzuweichen,

- in Abweichung vom Prinzip der Sonntagsruhe durch Branchen- oder Unternehmensvereinbarungen Wochenendschichten einzurichten, und..

- im Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitszeit und der Einschränkung der Überstunden innerhalb der Woche zeitversetzte Arbeitspläne zu organisieren.

Das Gesetz vom 13. November 1982 schreibt vor, daß in den Unternehmen wenigstens einmal im Jahr über die effektive Dauer und die Gestaltung der Arbeitszeit verhandelt werden muß.

Nach dem Gesetz vom 28. Februar 1986 beruht das von ihm eingeführte Instrumentarium zur Gestaltung der Arbeitszeit (zeitversetzte Schichtzeiten und zum Ausgleich gewährte Ruhezeiten) in erster Linie auf Verhandlungen auf Branchenebene. Die Verordnung vom 1. August 1986 enthält ähnliche Regelungen für die nichtkontinuierliche Arbeit.

Im Gesetz vom 19. Juni 1987 sind einige Formen und Begriffe der Arbeitszeitgestaltung neu definiert und aufeinander abgestimmt worden - Nachholzeit, Zeitverschiebung, Schichtzyklus usw. Es eröffnet neue Möglichkeiten für die Einführung der kontinuierlichen Arbeit aus betriebswirtschaftlichen Gründen und auch für Abweichungen vom Verbot der Nachtarbeit von Frauen im industriellen Bereich. Die praktische Umsetzung dieser Möglichkeiten soll nach diesem Gesetz vorzugsweise über Tarifverhandlungen erfolgen, wobei im Fall der zeitversetzten Arbeitszeiten und der nichtkontinuierlichen Arbeit die Wahl zwischen Verhandlungen auf Branchen- und auf Unternehmensebene besteht.

Die Bestimmungen dieses Gesetzes sind in einigen Punkten durch das Gesetz vom 3. Januar 1991 näher präzisiert worden. In diesem neuen Gesetz, das in Durchführung des Dritten Beschäftigungsprogramms beschlossen wurde, geht es um die Entwicklung der Beschäftigung durch betriebliche Berufsausbildung, Beihilfen zur beruflichen und sozialen Eingliederung und eine beschäftigungswirksame Gestaltung der Arbeitszeit. Die in diesem neuen Gesetz enthaltenen Bestimmungen zur Arbeitszeit dienen einer zweifachen Zielsetzung:

- die Arbeitszeit so zu gestalten, daß sie bei zeitlich erweiterter Nutzung der Anlagen bessere Möglichkeiten für die Aufteilung der Arbeit bietet und damit beschäftigungsfördernd wirkt;

- den Arbeitnehmern mehr Einfluß auf ihre Arbeitszeit zu geben, um es ihnen zu erleichtern, ihre beruflichen und familiären oder sozialen Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Zeitlich begrenzte Arbeitsverträge dienen dazu, die Beschäftigung an konjunkturelle Schwankungen anzupassen und erfüllen somit ein echtes Anliegen der Unternehmen. Mit dem Gesetz vom 12. Juli 1990 wird die Nützlichkeit solcher Verträge nicht erneut in Frage gestellt, es ändert jedoch die für zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse und kurzzeitige Beschäftigung geltenden Vorschriften, um den Einsatz dieser Beschäftigungsformen besser erfassen und überwachen zu können. So ist der Abschluß derartiger Verträge nur für die Ausführung einer bestimmten Aufgabe und auch nur in bestimmten, im Gesetz aufgeführten Fällen möglich. Diese Verträge dürfen weder den Zweck noch die Wirkung haben, im Rahmen der normalen, ständigen Aktivitäten des Unternehmens längerdauernde Arbeitsverhältnisse abzudecken.

Betrieben, die in letzter Zeit aus wirtschaftlichen Gründen Entlassungen vorgenommen haben, wurde der Rückgriff auf solche ungesicherten Arbeitsverhältnisse untersagt. Außerdem wurde das für die kurzzeitig beschäftigten Aushilfskräfte bereits geltende Verbot des Einsatzes für besonders gefährliche Arbeiten auf die Arbeitnehmer mit zeitlich begrenzten Arbeitsverträgen ausgedehnt.

Eine strengere Handhabung der Bedingungen für die Arbeit in ungesicherten Arbeitsverhältnissen ergibt sich auch aus den Bestimmungen über die Dauer und die Verlängerung solcher Verträge.

Abgesehen von einigen, im einzelnen ausdrücklich aufgeführten Ausnahmen ist die höchstzulässige Gesamtdauer solcher Verträge einschließlich Verlängerung von bisher 24 auf 18 Monate herabgesetzt worden. Außerdem können beide Formen der ungesicherten Arbeitsverträge jeweils nur noch einmal verlängert werden.

Zum Schutz der Arbeitnehmer mit anderen als normalen Arbeitsverträgen vor Arbeitsunfällen enthält das Gesetz eine Reihe wichtiger Sicherheitsvorschriften; insbesondere geht es um eine Intensivierung der Sicherheits- ausbildung für diese Arbeitnehmer, soweit sie auf Arbeitsplätzen eingesetzt sind, die nach einer im Unternehmen zu führenden Liste mit besonderen Gefahren verbunden sind.

Die Berufsausbildung der Arbeitnehmer mit ungesicherten Arbeitsverhältnissen ist generell verbessert worden.

Schließlich enthält das Gesetz Strafbestimmungen für den Fall der Verletzung der Vorschriften über zeitlich begrenzte Arbeitsverträge; die auf dem Gebiet der Zeitarbeit und für gesetzwidrige Praktiken von Subunternehmern und beim Verleih von Arbeitskräften bereits existierenden Strafbestimmungen sind verschärft worden.

Teilzeitarbeit

Die mit den Verordnungen vom 26.März 1982 und vom 11.August 1986 geschaffene rechtliche Grundlage für die Teilzeitarbeit garantiert den betroffenen Arbeitnehmern einen Status, der dem der Vollzeitarbeitnehmer vergleichbar ist.

Das im Rahmen des Dritten Beschäftigungsprogramms beschlossene Gesetz vom 3. Januar 1991 enthält eine wichtige Neuerung: die Teilzeitarbeit, die bisher nur auf Initiative des Arbeitgebers eingeführt werden konnte, ist von nun an ein Recht der Arbeitnehmer, das sie auf eigenen Wunsch in Anspruch nehmen können. Die Festlegung der Bedingungen für die Verwirklichung dieses neuen Rechts und insbesondere für die Art und Weise, in der die Wünsche der Arbeitnehmer ihren Ausdruck finden und berücksichtigt werden könnten, ist den Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern überlassen worden. Ab 1. Januar 1992 wird die Regierung eine Bilanz dieser Verhandlungen ziehen und dann gegebenenfalls die sich als notwendig erweisenden Maßnahmen treffen.

Durchführung der Massenentlassung

Vor Durchführung einer Massenentlassung aus wirtschaftlichen Gründen muß der Arbeitgeber die Vertreter der Belegschaft konsultieren und dabei bestimmte Fristen einhalten. Die Vertreter der Belegschaft können die Hilfe von Fachleuten in Anspruch nehmen. Diese Formalitäten sind unterschiedlich, je nachdem, ob es sich - jeweils innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen - um die kollektive Entlassung von weniger als zehn oder von zehn und mehr Arbeitnehmern handelt.

Seit dem Gesetz vom 30. Dezember 1986 braucht der Unternehmer für die Durchführung einer Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen keine behördliche Genehmigung mehr; die zuständige Verwaltungsstelle muß lediglich von dem Vorhaben informiert werden.

Die Arbeitgeber müssen Vorkehrungen treffen, um die Zahl der Entlassungen zu begrenzen oder - soweit die Entlassungen nicht vermeidbar sind - die anderweitige Unterbringung der betroffenen Arbeitnehmer zu erleichtern. Zu diesen Maßnahmen gehören u.a. Umschulungsvereinbarungen, aufgrund derer die betroffenen Arbeitnehmer für sechs Monate ein garantiertes Einkommen und entsprechende Ausbildung erhalten.

Entlassene Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Entlassungsvergütung.

Der Konkurs

Nach dem Gesetz vom 25. Januar 1985 fällt ein Unternehmen unter das gerichtliche Vergleichs- oder Konkursverfahren, wenn es die Zahlungen einstellen muß, d.h. wenn es nicht mehr in der Lage ist, aus den verfügbaren Vermögenswerten die fälligen Verbindlichkeiten zu befriedigen.

Die derzeit geltenden Regeln für das gerichtliche Vergleichsverfahren sind auf die Sanierung des Unternehmens gerichtet, d.h. auf die Rettung des betrieblichen Potentials und der daran geknüpften Arbeitsplätze.

Der Betriebsrat ist vor der Erklärung der Zahlungseinstellung zu unterrichten und anzuhören. Wenn sich das Unternehmen im Vergleichsverfahren befindet, wird der Betriebsrat eingeschaltet, bevor eine Entscheidung über die Weiterführung der Aktivitäten erfolgt, und das gleiche gilt auch bei der Erstellung des Sanierungsplans. Die vom Betriebsrat als sein(e) Vertreter benannte(n) Person(en) wird(werden) von dem zuständigen Gericht gehört. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, dem Vorsitzenden des Gerichts oder dem Staatsanwalt alle im Zusammenhang mit der Zahlungseinstellung des Unternehmens relevanten Fakten mitzuteilen. Das Gericht beschließt einen Sanierungsplan oder erklärt den Konkurs des Unternehmens.

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, sich gegen das Risiko der Nichtzahlung ihrer Verbindlichkeiten gegenüber ihren Arbeitnehmern (einschließlich der im Ausland tätigen und der ausländischen Mitarbeiter) im Fall eines gerichtlichen Vergleichs- oder Konkursverfahrens zu versichern. Diese Versicherung erfolgt durch die Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des Salariés(AGS) und wird durch Beiträge der Arbeitgeber finanziert.

Frage 8

Seit Inkrafttreten der Verordnung vom 16. Januar 1982 haben die Arbeitnehmer in Frankreich jährlich für jeden in der Zeit vom 1.Juni des Vorjahres bis zum 31. Mai des laufenden Jahres effektiv gearbeitetem Monat Anspruch auf 2½ Werktage bezahlten Urlaub, d.h. in der Regel fünf Wochen.

Die Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden Dauer. Abgesehen von bestimmten Ausnahmen soll diese Ruhezeit am Sonntag gewährt werden. In den Erlassen von 1937 ist dieses Recht insofern erweitert, als in vielen Fällen zwei aufeinanderfolgende Ruhetage pro Woche vorgesehen sind.

Frage 9

Der Abschluß eines Arbeitsvertrags muß nicht notwendigerweise in schriftlicher Form erfolgen.

In bestimmten Fällen ist jedoch die Schriftform gesetzlich vorgeschrieben, und dabei ist auch genau festgelegt, welche Klauseln der Vertrag enthalten muß. Dies gilt insbesondere für alle Verträge über andere als unbefristete und für Vollzeit abgeschlossene Arbeitsverhältnisse.

SOZIALER SCHUTZ

Frage 10

a) Grundsätzlich gilt in Frankreich das Prinzip der persönlichen und obligatorischen Sozialversicherung für alle Berufstätigen, d.h.Lohn- und Gehaltsempfänger und Selbständige. Die Familienangehörigen des Versicherten können als Berechtigte bestimmte Leistungen in Anspruch nehmen (Kranken- schutz, Hinterbliebenenrenten usw.).

   Es gibt vier große, gesetzlich geschaffene Systemgruppen: das allgemeine System der Arbeitnehmer, einige besondere Arbeitnehmersysteme, das System für nichtlandwirtschaftliche Selbständige und das System für die Landwirte. Diese Systeme bieten den Angehörigen der jeweiligen sozio-professionellen Kategorie (oder Kategorien) Schutz gegen die verschiedenen im Rahmen der französischen Sozialversicherung gedeckten Risiken: Krankheit, Schwangerschaft und Geburt, Tod, Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsunfall, Alter, Hinterbliebene, Familienlasten. Die Arbeitslosenversicherung gehört nicht zum französischen Sozialversicherungssystem.

   Das allgemeine Arbeitnehmersystem ist bei weitem das bedeutendste der genannten Systeme: es schützt etwa 82% der Berufstätigen bei Krankheit und Mutterschaft (sachbezogene Leistungen, d.h. Übernahme oder Erstattung von Arzt-, Krankenhaus- und Arzneimittelkosten). Die Organisation der französischen Sozialversicherung beruht also auf dem Zusammenwirken einer Reihe gesetzlich verankerter Systeme, und die mit der Verwaltung dieser Systeme betrauten Kassen unterstehen der Aufsicht der zuständigen staatlichen Behörden.

b) Die Finanzierung der französischen Sozialversicherung ist darauf abgestellt, den Versicherten - d.h.hauptsächlich den Arbeitnehmern - ein ausreichendes Leistungsniveau zu garantieren. Sie beruht im wesentlichen auf Beiträgen (im Fall des allgemeinen Arbeitnehmersystems zu 90%, davon 27% Arbeitnehmer- und 73% Arbeitgeberbeiträge), die auf die Einkünfte aus beruflicher Tätigkeit (als Arbeitnehmer oder Selbständiger) und auf Ersatzeinkünfte (Altersrenten, Arbeitslosengeld, Vorruhestandsgeld) erhoben werden.

Einige der "besonderen" Systeme sind jedoch infolge ihrer demographisch schwierigen Situation zu ihrer Finanzierung hauptsächlich auf staatliche Zuschüsse und Transferzahlungen angewiesen. Auch das für die Landwirtschaft eingerichtete System wird größtenteils aus staatlichen Subventionen, Steuerzuweisungen und Transferzahlungen finanziert.

c) Das französische Sozialversicherungssystem, das ursprünglich an die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit gebunden war, hat sich in Richtung auf eine Verallgemeinerung fortentwickelt, d.h. daß in Zukunft die Gesamtbevölkerung Anspruch auf sozialen Schutz hat - zumindest gilt dies für die Familienbeihilfen (Kindergeld), die sachbezogenen Leistungen der Krankenversicherung und die Altersversorgung.

In diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, daß..

- der Anspruch auf Familienleistungen nicht an eine berufliche Tätigkeit gebunden ist;

- Arbeitnehmer, die die Bedingungen für Leistungen der Krankenversicherung des allgemeinen Systems (im Quartal mindestens 200 Stunden im abhängigen Arbeitsverhältnis oder in sechs Monaten Beiträge auf einen Lohn, der mindestens dem 1040-fachen des SMIC-Stundensatzes entspricht) nicht erfüllen, werden (wenn sie dies nicht ausdrücklich ablehnen) in die "persönliche Versicherung" aufgenommen, deren sachbezogene Leistungen denen des allgemeinen Systems gleichwertig sind;

- Nichtberufstätige Personen, die nicht als Familienangehörige eines Arbeitnehmers Anspruch auf sachbezogene Krankenversicherungsleistungen haben, können auf freiwilliger Basis im Rahmen der "persönlichen Versicherung" in den Genuß solcher Leistungen kommen;

- Ehemalige Pflichtmitglieder der Sozialversicherung können ihre Deckung für den Fall der Invalidität und ihre Ansprüche auf Alters- und Hinterbliebenenrente durch freiwillige Versicherung aufrechterhalten. Das gleiche gilt im Fall der Rentenversicherung für Eltern mit Familienlasten.

d) In der französischen Gesetzgebung sind für die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen und nicht über genügend eigene Mittel verfügenden Personen zur Sicherung ihres Lebensunterhalts folgende Vorkehrungen getroffen:

- die medizinische Versorgung dieser Personen ist dadurch gesichert,daß die Beiträge zu ihrer "persönlichen Versicherung" (s.oben, unter (4)) bei unzureichenden eigenen Mitteln je nach Lage des Falles entweder von der Sozialfürsorge oder von dem System für Familienleistungen übernommen werden können;

- abgesehen davon existieren eine Reihe von Regelungen, die unbemittelten und besonders benachteiligten Personen ein Minimum an Einkünften garantieren: das mit dem Gesetz Nr. 88-1088 vom 1. Dezember 1988 für alle nicht arbeitsfähigen Personen eingeführte Mindesteinkommen (revenue minimum

d'insertion - RMI), die aufgrund der Bestimmungen des Teils VIII des Sozialversicherungsgesetzbuchs an ältere Personen gezahlte Mindest-Altersrente (minimum vieillesse), die nach Artikel L.821-1 ff des Sozialversicherungsgesetzbuchs gewährte Unterstützung für erwachsene Behinderte (allocation aux adultes handicapés - AAH) und schließlich die aufgrund der in Artikel L.524-1 ff des Sozialversicherungsgesetzbuchs dargelegten Bedingungen gewährte Unterstützung für Alleinerziehende mit einem oder mehreren Kindern (allocation de parent isolé, derzeit FF 2.888,- monatlich plus FF 935,- je Kind).

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Frage 11

Organisationen, die nach dem Gesetz vom 21. März 1884 über gewerkschaftliche bzw. berufsständische Vereinigungen tätig werden wollen, müssen bestimmte Formalitäten erfüllen: die Gründer einer Gewerkschaft oder einer Arbeitgebervereinigung müssen auf dem für den Gründungsort zuständigen Gemeindeamt die Satzung der Organisation und eine Liste mit den Namen der zu ihrer Leitung und Verwaltung bestellten Personen hinterlegen. Diese wenigen, einfachen Formalitäten entsprechen dem Verfahren der vorherigen Erklärung, das für alle Vereinigungen usw. gilt, die unter die Koalitionsfreiheit fallen. Sie verfolgen lediglich den Zweck der Information und der Öffentlichkeit; eine wie auch immer geartete vorherige Kontrolle seitens der Verwaltungs- behörden findet nicht statt.

Es gibt also in Frankreich keine gesetzlichen Hindernisse bei der Gründung beruflicher oder gewerkschaftlicher Organisationen durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer aus Ländern der EG. Die Freiheit des Einzelnen, einer Gewerkschaft oder Berufsorganisation beizutreten oder nicht, ist in der Präambel der Verfassung verankert, und jede in Verletzung dieser Freiheit erfolgende Diskriminierung wird strafrechtlich geahndet.

Frage 12

Tarifvertragliche Vereinbarungen können auf gesamtwirtschaftlicher, Branchen- und Unternehmensebene ausgehandelt werden. Ungeachtet der Verhandlungsebene ist festzustellen, daß nur als repräsentativ anerkannte gewerkschaftliche Organisationen mit den Arbeitgeber-organisationen oder -gruppierungen oder einem oder mehreren einzelnen Arbeitgebern verhandeln können. Als in diesem Sinne repräsentativ gelten gewerkschaftliche Organisationen, die entweder...

- einem der auf nationaler und branchenübergreifender Ebene als repräsentativ anerkannten Gewerkschaftsverband angehören oder...

- sich auf der Ebene, auf der die Verhandlungen stattfinden, als repräsentativ erwiesen haben, was insbesondere eine Frage ihrer Mitgliedschaft und ihrer Unabhängigkeit ist.

Um einen Vertragstext gültig und anwendbar zu machen, genügt die Unterschrift eines Arbeitgebers oder einer Arbeitgeberorganisation und einer für die Arbeitnehmer repräsentativen Gewerkschaft. Es ist nicht unbedingt erforderlich, daß alle an den Verhandlungen beteiligten Parteien zustimmen.

Tarifvertraglichen Vereinbarungen gelten jedoch nicht ohne weiteres für alle Unternehmen. Zur Klärung einer solchen Situation kann der Arbeitsminister eine Vertragserweiterung verfügen. Dabei handelt es sich um eine Allgemeinverbindlicherklärung, die bewirkt, daß ein auf Branchenebene geschlossener Tarifvertrag oder eine entsprechende Vereinbarung für alle Unternehmen gilt, deren hauptsächliche wirtschaftliche Tätigkeit unter die betreffenden Branche fällt, und deren Betriebsstätten sich in dem im Text festgelegten geographischen Raum befinden. Durch Erweiterungsverfügung wird ein Branchentarifvertrag also für alle Unternehmen der Branche verbindlich, auch wenn der betreffende Arbeitgeber keiner der unterzeichnenden Arbeitgeberorganisationen angehört.

Auf eigene Initiative können die Tarifpartner jederzeit und zu jedem Thema ihrer Wahl Verhandlungen aufnehmen. Abgesehen davon sind sie aber verpflichtet, über bestimmte Fragen zu verhandeln und dabei den Zeitplan einzuhalten, der im Gesetz vom 13. November 1982 vorgegeben ist. Diese Verpflichtung zu periodisch wiederkehrenden Verhandlungen umfaßt folgende Punkte:

- auf Branchenebene müssen die an Tarifverträgen oder -vereinbarungen beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen wenigstens einmal jährlich über die Löhne und Gehälter und wenigstens einmal alle fünf Jahre über die tarifliche Einstufung der Arbeitnehmer verhandeln.

- auf Unternehmensebene muß in allen Betrieben mit zumindest einem Gewerkschaftsvertreter wenigstens einmal im Jahr über die Löhne und Gehälter sowie über die Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit verhandelt werden; in bestimmten Kategorien von Unternehmen ist auch über Maßnahmen zur Verwirklichung des Mitspracherechts zu verhandeln.

Fragen 13 und 14

Das Streikrecht

Absatz 7 der Präambel der Verfassung besagt, daß das Streikrecht "im Rahmen der zu seiner Regelung erlassenen Rechtsvorschriften" ausgeübt wird. Der mit dieser Bestimmung angekündigte gesetzliche Rahmen ist jedoch bisher bis auf wenige Ausnahmen nicht zustandegekommen.

Im öffentlichen Sektor rechtfertigt die Notwendigkeit der Aufrechterhaltung der öffentlichen Dienste Streikverbote oder gewisse Einschränkungen in der Ausübung des Streikrechts und die Einführung eines besonderen Verfahrens.

Ein gesetzliches Streikverbot gilt für höhere Beamte (Verordnung vom 22. Dezember 1958), Angehörige der Streitkräfte (Gesetz vom 13. Juli 1972), Polizeibeamte (Gesetz vom 9. Juli 1966), das

Außendienstpersonal der Strafvollzugsbehörden (Verordnung vom 6. August 1958), Beamte der Bereitschaftspolizei (Gesetz vom 27. Dezember 1947) und das Personal der Verbindungsdienste des Innenministeriums (Art.14 des Gesetzes vom 31. Juli 1968).

Eine Einschränkung des Streikrechts zwecks Aufrechterhaltung eines Notdienstes im Streikfall gilt für das Personal der Rundfunk- und Fernsehanstalten (Gesetze vom 7. August 1974 und vom 26. Juli 1979) und der Luftverkehrseinrichtungen (Gesetz vom 31. Dezember 1984, Erlaß vom 8 Juli 1963).
Abgesehen davon muß hier ein besonderes Verfahren eingehalten werden: Nach dem Gesetz vom 31. Juli 1963 müssen Kampfmaßnahmen auf Initiative einer oder mehrerer gewerkschaftlicher Organisationen mindestens 5 Tage vorher angekündigt werden, und diese Zeit muß zu Verhandlungen genutzt werden.

Für den Privatsektor gibt es lediglich eine einzige gesetzliche Bestimmung. Sie besagt, daß - abgesehen von schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers - der Arbeitsvertrag durch einen Streik nicht gebrochen wird und daß in Verletzung dieses Prinzips ausgesprochene Entlassungen unwirksam sind. In Anbetracht dieser gesetzgeberischen Lücke haben die Gerichte eine Art prätorisches Streikrecht entwickelt.

Verfahren sur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten

Der Ablauf der Verfahren zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten ist im Gesetz vom 13. November 1982 geregelt.

In einer Konfliktsituation können die Parteien beschließen, die Streitfrage einer Schlichtungskommission vorzulegen, die dann versuchen wird, die beiderseitigen Standpunkte einander anzunähern. Sie können auch einen Vermittler einsetzen, dessen Aufgabe es ist, Lösungsvorschläge zu erarbeiten, die die Parteien annehmen oder ablehen können. Schließlich können die Parteien einen Schiedrichter berufen, dessen Schiedsspruch für beide Seiten bindend ist.

BERUFSAUSBILDUNG

Frage 15

1991 sind 25 Jahre vergangen, seit mit dem Gesetz von 1966 die Grundlagen für eine moderne Berufsbildungspolitik geschaffen wurden. Zugleich begeht Frankreich in diesem Jahr das 20.Jubiläum der Gesetze von 1971, die es ermöglicht haben, das paritätische Übereinkommen der Sozialpartner von 1970 in seiner ganzen Dimension wirksam werden su lassen.

Das Gesetz vom 4. Juli 1990 und das mit ihm geschaffene neue Berufsbildungsinstrument des "credit formation" eröffnet im französischen Berufsausbildungsrecht insofern eine neue Etappe, als hier das Prinzip des Anspruchs aller Aktiven (also der Beschäftigten ebenso wie der Arbeitsuchenden) auf Qualifikation in einem Gesetzestext festgeschrieben ist.

Das für die Jüngeren geschaffene Programm "credit formation jeunes" ist planmäßig zum Semesterbeginn im Herbst 1989 angelaufen. Das Ziel bestand darin, 100.000 Arbeitsuchenden unter 26 Jahren die Möglichkeit zu geben, eine echt qualifizierende Ausbildung aufzunehmen.

Seit Einführung der individuellen Ausbildungsverträge (contrats de formation individualisés - CFI) im September 1989 haben bis Ende April ca 200.000 Personen im Rahmen der CFI eine Ausbildung aufgenommen.

Man schätzt übrigens den Anteil der Jugendlichen, die direkt über einen CFI zum Besuch einer weiterführenden Schule, zu einem berufseinführenden Praktikum, einem kombinierten Ausbildungsvertrag (abwechselnd Berufsschule und Betriebspraxis) oder in den Genuß einer anderen Maßnahme im Rahmen der Erwachsenenbildung (AFPA) oder eines Regionalratspraktikums gekommen sind und bis zum 31. Dezember 1990, also nach der ersten Etappe, nicht zur Bezahlung durch die CNASEA übernommen wurden, auf etwa 10%.

Um den jungen Leuten unter Berücksichtigung bereits erworbener Kenntnisse und ihrer potentiellen Fähigkeiten sowie der vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten geeignete Ausbildungsgänge empfehlen zu können, wird ihnen angeboten, sich einem umfassenden Eignungstest (bilan de compétence) zu unterziehen. Von Oktober 1989 bis Dezember 1990 wurden 94.603 derartige Tests durchgeführt, die jeweils 6 bis 16 Stunden dauern.

Eine Schätzung aufgrund einer überregionalen Umfrage zeigt die von 80% der Praktikanten in der Qualifizierungsstufe gewählten Sektoren: Handel 35%, Büroberufe 25% und Hotel- und Gaststättengewerbe 20% (Quelle: IREDU, Oktober 1990).

Bis Ende Januar 1991 hatten 18.988 Jugendliche zumindest eine teilweise und 5.499 eine vollständige Einstufung auf Niveau V erreicht(1), insgesamt also 24.487 Teilnehmer (Quelle: DFP-Erhebung Januar 1991, Frankreich ohne Überseegebiete).

Inzwischen hat man damit begonnen, eine Reihe von Maßnahmen zu prüfen, die weitere Verbesserungen bringen sollen.

Insbesondere geht es dabei um eine Diversifizierung.

Diese Diversifizierung soll erreicht werden durch eine Erweiterung der angebotenen Palette von Ausbildungsberufen und durch eine umfassendere Nutzung der vorhandenen Eingriffsmöglichkeiten, was dazu führen könnte, einen Prozeß der Rückkehr zur eigentlichen Ausbildung (Berufseinführungspraktika [die stages d'initiation à la vie professionelle - SIVP in neuer Form], Solidaritätsarbeitsverträge [contrats emploi solidarité] und Maßnahmen im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Mindesteinkommen) und zu wirklich qualifizierenden Maßnahmen (insbesondere Lehr- und Qualifikationsverträge) einzuleiten.

---

(1) Nicht berücksichtigt sind dabei die im Rahmen von Lehr- und Qualifikationsverträgen erworbenen Befähigungszeugnisse (certificats de qualifikation professionelle - CAP), die auch zu den über CFI geförderten Ausbildungswegen zählen, in der erwähnten Erhebung jedoch nicht erfaßt werden konnten.

Gestützt auf die bereits existierenden Instrumente der Ausbildungsförderung ist der credit formation darauf angelegt, im Rahmen des individuellen Bildungsurlaubs nach und nach auf alle Arbeitnehmer ohne berufliches oder technisches Abschlußzeugnis ausgedehnt zu werden - auf Jugendliche und Erwachsene, Arbeitsuchende und im Arbeitsprozeß stehende.

Er ist auch maßgebend für die Bedingungen, unter denen die verschiedenen Mittel zu mobilisieren sind, die einen echten Zugang zur Qualifizierung gewährleisten können - Beratung und Einführung, Entscheidungshilfe, Berücksichtigung der bereits erworbenen Kenntnisse und eine entsprechend angepaßte, zu einer anerkannten Qualifikation führende Ausbildung.
Diese Maßnahmen sind somit in erster Linie auf die jungen Arbeitsuchenden gerichtet, bei denen der Bedarf am dringendsten ist. Der vorrangige Anspruch auf Ausbildung gilt aber auch für erwachsene Arbeitnehmer ohne anerkannte Qualifikation, die im Unternehmen oder auf dem Arbeitsmarkt vor besonders ernsten Arbeitsplatzproblemen stehen.

Das am 18. März 1990 zwischen den Sozialpartnern als den Verwaltern des individuellen Bildungsurlaubs und dem Staat geschlossene Übereinkommen eröffnet den Arbeitnehmern die Möglichkeiten des credit formation. Aufgrund der im Rahmen dieses Übereinkommens aufgebrachten Mittel sollte sich die Zahl der Leistungsempfänger schnell verdoppeln, was insbesondere derzeit beschäftigten, aber beruflich nicht qualifizierten Arbeitnehmern zugute kommen wird.

Der Beitrag der Arbeitgeber zur Finanzierung des individuellen Ausbildungsurlaubs wird von 0,10 auf 0,15% der Lohnsumme erhöht. Der Staat seinerseits hat vorgesehen, von 1991 an im Rahmen des individualisierten Ausbildungs- kredits für Arbeitnehmer jährlich 500 Mio FF bereitzustellen. Auf diese Weise werden für die Finanzierung dieses neuen Instruments vom nächsten Jahr an insgesamt 1 Mrd.FF zur Verfügung stehen.

Eines der Ziele des Gesetzes vom 4. Juli 1990 ist die Förderung der Qualität und der Innovation; vorgesehen ist u.a. eine Begutachtung aller Ausbildungsprogramme vor Vertragsabschluß durch den Staat sowie eine verstärkte Überwachung der Ausbildungseinrichtungen.

Abgesehen davon ergibt sich die Notwendigkeit, die Ausbildung der Ausbilder und auch die der Betreuer der Jugendlichen im Betrieb zu verbessern; ferner sollte man nicht nur der allgemeinen und technischen Kultur einen größeren Anteil an den Programmen geben, sondern auch mehr Raum schaffen für den Einsatz moderner Ausbildungsmittel, insbesondere im Multimediabereich.

Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung ist eine Knappheit an qualifizierten Arbeitskräften zutage getreten, von der etwa die Hälfte aller Industriebetriebe betroffen ist. Die (insbesondere im Wege des individuellen Ausbildungskredits) getroffenen Maßnahmen zur Qualifizierung all derer, denen es daran fehlt, sollten zur Behebung dieses Notstands beitragen. Die technologische Entwicklung und der verschärfte internationale Wettbewerb erfordern zudem auch ganz allgemein eine Anhebung des Qualifikationsniveaus aller in der

Wirtschaft Tätigen. Die eingeleitete Modernisierung der Lehrlingsausbildung und ihre Erweiterung in Richtung auf höhere Ausbildungsformen ist ein wesentlicher Faktor in den Bemühungen, diesen Anforderungen Rechnung zu tragen. Im Haushaltsentwurf für 1991 sind auch erhebliche Mittel für die Ausbildung von Ingenieuren im Wege der Fort- und Weiterbildung vorgesehen, um die hinsichtlich der Entwicklung der jedes Jahr ausgebildeten Ingenieure und der jeweiligen Laufbahnen gesteckten Ziele zu erreichen.

Überdies muß sich Frankreich schon jetzt auf das Entstehen neuartiger Berufe vorbereiten, und diese Aufgabe steht im Mittelpunkt der Aktionen im Bereich "neue Qualifikationen".

Die den Unternehmen und Branchen gewährte Unterstützung soll den folgenden drei Hauptzielen dienen:

- optimale Bedingungen zu schaffen für eine planvolle Modernisierung der Volkswirtschaft sowie für die Einbeziehung der technologischen Veränderungen und die Anpassung an einen verschärften Wettbewerb auf den Märkten;

- durch Einbeziehung der Arbeitnehmer in diese Modernisierung eine tiefgreifende Veränderung im Verhalten der wirtschaftlich aktiven Kräfte auszulösen;

- den ungelernten Arbeitskräften Möglichkeiten einer grundlegenden beruflichen Qualifikation zu eröffnen.

Hierbei bedient man sich vorzugsweise der sog.Verträge über vorausschauende Studien (contrats d'études prévisionnelles - CEP) und der Verträge über die Entwicklung der Ausbildung (engagements de developpement de la formation - EDDF).

Die Grundregeln für das Eingreifen des Staats ergeben sich aus einem vierfachen Anliegen:

- sicherzustellen, daß es sich bei dem abgeschlossenen Vertrag um eine mehrjährige Festlegung der ausbildungspolitischen Zielsetzung des Unternehmens handelt;

- darauf zu achten, daß die im Vertrag vorgesehenen finanziellen Mittel eine erhebliche Steigerung sowohl gegenüber den bisherigen Aufwendungen als auch gegenüber dem Branchendurchschnitt darstellen;

- den Ausbildungsplan des Unternehmens qualitativ zu verbessern;

- die Möglichkeit des Eingreifens auf mehreren Ebenen zu nutzen: durch Vereinbarungen mit branchenmäßigen oder berufsübergreifenden Gruppierungen oder mit einzelnen Unternehmen, wobei die Gesamtheit dieser Verträge auf nationaler oder regionaler Ebene verwaltet werden kann.

Seit 1988 sind 20 CEPs ausgeführt worden oder befinden sich in der Ausführung. Sie erfassen einen großen Teil der französischen Industrie. Die zur Ergänzung der finanziellen Aufwendungen der Berufszweige gewährte staatliche Beihilfe beträgt 50% der Kosten der Studien; 1990 belief sich der Staatsanteil auf 15 Mio FF.

Für den Bereich der EDDF hat der Staat 1990 insgesamt Kredite in Höhe von 420 Mio FF bereitgestellt; dabei handelt es sich um etwa 400 Verträge. Für die regionalen Aktionen allein(2) hat der Staat 218 Mio FF gezahlt (davon 3 Mio FF für begleitende Maßnahmen - Zuschüsse für Beratung und technische Hilfe). Es ging um 132.951 Praktikanten in etwa 5.500 Unternehmen, die ihrerseits für die gleichen Aktionen 330 Mio FF aufgebracht haben.

Die Ergebnisse für die nationalen Verträge von 1990 liegen im Detail noch nicht vor; 1989 waren es 302 Verträge, 71.770 Praktikanten und Staatsausgaben in Höhe von 132 Mio FF.

Der Gesamtumfang der Ausgaben aufgrund dieser Vertragsmaßnahmen belief sich 1989 auf 1,7% des Bruttoinlandsprodukts.

Am 5. Februar 1991 haben die Sozialpartner Verhandlungen aufgenommen, um die Berufsausbildung an die Herausforderungen der 90er Jahre anzupassen. Bei diesen Verhandlungen ging es insbesondere darum, neben den Entwicklungen in der französischen Industrie und der Modernisierung der Unternehmen auch die durch das neue administrative und legislative Umfeld gegebenen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Es muß möglich sein, Ausbildungsprobleme auf der dem auftretenden Bedarfsfall am nächsten liegenden territorialen Ebene zu behandeln.

Am 3. Juli 1991 ist das nationale, berufsübergreifende Übereinkommen zur Berufsausbildung und -weiterbildung abgeschlossen worden. Es ist von allen Verhandlungspartnern mit Ausnahme der Vertreter der CGT unterzeichnet worden.

Es ist vorgesehen, die wesentlichen Grundzüge dieses Übereinkommens im Herbst 1991 in die Gesetzgebung zu übernehmen.

Der Anspruch auf Fort- und Weiterbildung ist ein territoriales Recht. Jeder Staatsbürger eines Mitgliedstaats der Europäischen Gemeinschaft, der in Frankreich ansässig ist und in einem französischen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt ist, kann im Rahmen der geltenden Bestimmungen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu den gleichen Bedingungen teilnehmen wie die französischen Arbeitnehmer.

Allerdings gibt es Schwierigkeiten bei der Anwendung bzw. Auslegung der zwischen den Mitgliedstaaten z.T. recht unterschiedlichen Regelungen.

Insbesondere stellt sich das Problem, auf welche Weise die im Heimatland erworbenen Ansprüche eines Arbeitnehmers in den Rechtsvorschriften des Aufnahmelandes berücksichtigt werden könnten.

(2) Dabei fehlen die Ergebnisse der Region Languedoc-Roussillon.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

Frage 16

1. *Im beruflichen Bereich:*

Die Richtlinie 207/76/EWG vom 9. Februar 1976 ist mit dem Gesetz Nr. 83.635 vom 13. Juli 1983 in französisches Recht umgesetzt wurden.

Dieses Gesetz ermöglicht es, die Aktionen zugunsten der Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf verschiedene Weise zu intensivieren.

Mit diesem Gesetz wurde ein hoher Rat für Fragen der beruflichen Gleichstellung (conseil supérieur de l'égalité professionnelle) geschaffen, dem neben Vertretern der von Fragen der beruflichen Gleichstellung am meisten betroffenen Behörden (darunter u.a.die Direktion für Arbeitsbeziehungen) Vertreter der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände sowie andere qualifizierte Persönlichkeiten angehören.

Dieser Rat ist am 17. Juli 1984 zusammengetreten. Den Vorsitz übernahm zunächst der Minister für Frauenrecht und danach der Minister für Soziale Angelegenheiten und Beschäftigung. Gegenwärtig wird der Vorsitz von der mit Fragen des Frauenrechts betrauten Staatssekretärin wahrgenommen. Der Rat hat eine beratende Funktion bei allen Rechtsakten zur beruflichen Gleichstellung der Frauen oder über die Bedingungen ihrer Beschäftigung. Er erhält alle zwei Jahre einen Bericht über die Situation auf dem Gebiet der beruflichen Gleichstellung; dieser Bericht enthält insbesondere eine Bilanz der auf dem Gebiet der beruflichen Gleichstellung eingeleiteten Aktivitäten der Behörden für Arbeitsvermittlung (agence national pour l'emploi - ANPE), für Erwachsenenbildung (agence national pour la formation professionnelle des adultes - AFPA) und für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (agence national pour l'amélioration des conditions de travail - ANACT), sowie der Arbeitsaufsichtsämter und der nationalen Kommission für die Tarifverhandlungen (commission national de la négociation collective - CNNC).

Um die Ziele des Gesetzes über die berufliche Gleichstellung zu erreichen - Beachtung der Gleichberechtigung und Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen - sind darin mehrere spezifische Instrumente vorgesehen:

- ein Instrument zur Diagnose der auf Unternehmensebene gegebenen Situation: ein in allen Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten obligatorisch zu erstellender Bericht, in dem die Situation von Männern und Frauen verglichen wird;

- ein Verhandlungsinstrument: Betriebs- oder Branchenvereinbarungen zur berufliche Gleichstellung;

- finanzielle Beihilfen: die Verträge über die berufliche Gleichstellung, die später durch Vereinbarungen über gemischte Beschäftigung ergänzt wurden, richten sich vor allem an Klein- und Mittelbetriebe.

Mit diesen den Unternehmen gewährten staatlichen Zuschüssen wird ein doppeltes Ziel verfolgt:

* die Diversifizierung der von Frauen eingenommenen Arbeitsplätze zu fördern und..

* einen Anreiz zu geben für ihren beruflichen Einsatz in Qualifi-kationen und Berufen, in denen sie (mit 80% Männern) noch in der Minderheit sind.

Zur Beseitigung beruflicher Benachteiligungen sind 1989 die folgenden neuen Bestimmungen erlassen worden:

- das Gesetz Nr. 89.549 vom 2. August 1989 verpflichtet die Sozialpartner zu Verhandlungen über Maßnahmen zur Beilegung festgestellter Unregelmäßigkeiten. Dabei geht es insbesondere um..

  * die Bedingungen des Zugangs zu Arbeitsplätzen, zur Berufsaus-bildung und zum beruflichen Aufstieg;

  * die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Diese Verhandlungen sollen stattfinden zwischen den gewerkschaftlichen Organisationen und Arbeitgebervereinigungen, die an einem für eine Branche oder eine Berufsgruppe abgeschlossenen Tarifvertrag beteiligt sind (Art.L.123.3.1 des Arbeitsgesetzbuchs).

Das Gesetz Nr. 89.488 vom 10. Juli 1989 eröffnet den Unternehmen mit weniger als 300 Arbeitnehmern die Möglichkeit, mit dem Staat eine Vereinbarung zu treffen, aufgrund derer sie finanzielle Unterstützung erhalten können, um in einer Studie feststellen zu lassen, wie ihre Situation hinsichtlich der beruflichen Gleichstellung ist und welche Maßnahmen geeignet wären, Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen herzustellen (Art.L-123.4.1 des Arbeitsgesetzbuchs). Das Gesetz verstärkt auch die Bestimmungen zur Anpassung von Tarifverträgen, soweit sie Klauseln enthalten, die dem Prinzip der Gleichbehandlung zuwiderlaufen.

2. *Im Bereich der sozialen Sicherheit:*

A) Allgemein wird im Bericht der französischen Behörden betont, daß die Prinzipien der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und der Abschaffung jeglicher Diskriminierung der Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit weitgehend verwirklicht sind.

Für die berufsbezogenen Sozialversicherungssysteme der Arbeitnehmer findet sich das Verbot jeglicher Diskriminierung in einer Bestimmung allgemeiner Tragweite des Gesetzes Nr. 89-474 vom 10. Juli 1989 über die Sozialversicherung und die berufliche Fort- und Weiterbildung des Krankenhauspersonals. Der Artikel 6 dieses Gesetzes ist als Artikel L.731-2-1 (seither geändert in L.731-4) in das Sozialversicherungsgesetzbuch übernommen worden; er verbietet jegliche Diskriminierung zwischen Männern und

Frauen in den Renten- und Vorsorgeversicherungsverträgen sowie in den Satzungen, Geschäftsbedingungen und Tarifen der Zusatzrenten- und -Vorsorgeanstalten und den diesbezüglichen Vereinbarungen der Sozialpartner.

Der genannte Artikel erklärt - mit einigen Ausnahmen - alle in diesen Verträgen, Vereinbarungen usw. enthaltenen Klauseln, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht entsprechen, und die bis zum 1. Januar 1993 nicht aufgehoben oder entsprechend geändert sind, für ab diesem Datum rechtsunwirksam.

Die für die Durchführung dieser Bestimmung erforderlichen Anweisungen sind den Zusatzrenten- und -Vorsorgeanstalten durch Schreiben des aufsichtsführenden Ministeriums vom 16. August 1989 erteilt worden.

Für die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer gelten diese Bestimmungen aufgrund von Art.9 des genannten Gesetzes, die Anweisungen an die Zusatzrenten- und -vorsorgeanstalten ergingen mit Ministerialschreiben vom 21. Dezember 1989.

Für die berufsbezogenen Sozialversicherungssysteme der nicht in der Landwirtschaft tätigen Selbständigen ist demnächst ein Gesetzentwurf über den sozialen Schutz zu erwarten, der ähnliche Bestimmungen enthalten dürfte.

B) Bei den in einzelnen Bereichen noch existierenden Unterschieden in der Behandlung handelt es sich im wesentlichen um Unterschiede zugunsten der Frauen.

Das gilt z.B. in einigen Zweigen der Grund- und Zusatz-Sozialversicherung für die Herabsetzung des Renteneintrittsalters zugunsten von Witwen, die Möglichkeit der vorgezogenen Gewährung von Rentenleistungen aufgrund der Kinderzahl oder die beim dritten Kind eintretende Erhöhung der Versicherungsjahre.

In diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, daß eine vollständige, unterschiedslose Anwendung des Gleichbehandlungsprinzips bedeuten könnte, daß entweder die zugunsten der Frauen bestehenden Unterscheidungen abgeschafft werden müßten (was man als als sozialen Rückschritt betrachten könnte) oder die betreffenden Leistungen auch auf die Männer auszudehnen wären (was zu einer erheblichen finanziellen Mehrbelastung führen würde).

3) Im spezifischen Fall

Rechte der Ehepartner von Selbständigen

Es wird darauf hingewiesen, daß die Anwendung des Prinzips der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der französischen Gesetzgebung über die Rechte der Ehepartner von Selbständigen in hohem Maße gewährleistet ist, insbesondere durch die Möglichkeit, einem der Sozialversicherungssysteme beizutreten, durch die Anerkennung der geleisteten Arbeit und und den Versicherungsschutz bei Schwangerschaft und Geburt.

1) *Für die handwerklichen, gewerblichen und Handelsberufe* ist anzumerken, daß die Stellung der Ehepartner von Handwerkern und Händlern durch das Gesetz Nr. 82.596 vom 10. Juli 1982 insofern wesentlich verbessert wurde, als sie nun zwischen drei Möglichkeiten wählen können:

- als angestellte Ehepartner haben sie hinsichtlich ihrer Sozialversicherung die gleichen Rechte wie andere Arbeitnehmer (nach dem allgemeinen System);

- als teilhabende Ehepartner gelten sie für sich getrennt als selbständige Gewerbetreibende (und fallen unter das Sozialversicherungssystem der Selbständigen);

- als mitarbeitende Ehepartner haben sie zwar keinen Anspruch auf Mitgliedschaft in einem obligatorischen Rentenversicherungssystem, sie können aber auf freiwilliger Basis der Altersversicherung der Selbständigen beitreten und so einen eigenen Rentenanspruch erwerben.

Nach dem Erlaß Nr.86.100 vom 4. März 1986 ist es den mitarbeitenden Ehepartnern übrigens unter bestimmten Umständen gestattet, die Beiträge für bestimmte Tätigkeitszeiten vor ihrem Beitritt zur freiwilligen Versicherung abzulösen.

Die mitarbeitenden Ehepartner der Inhaber von Einpersonenunternehmen mit beschränkter Haftung ("Einmann-GmbH") haben - wenn sie nicht unter eine obligatorische Rentenver-sicherung fallen - mit dem Gesetz Nr.89.1008 vom 31. Dezember 1989 über die Entwicklung der Handels- und Handwerksbetriebe und die Verbesserung ihres wirtschaftlichen, rechtlichen und steuerlichen Umfelds das Recht erhalten, dem Rentenversicherungssystem der Selbständigen beizutreten. Artikel L.742-6 Absatz 5 des Sozialversicherungsgesetzbuchs ist in diesem Sinne geändert worden.

2) Bei den *freien Berufen* ist es den überlebenden Ehepartnern nach dem durch das Gesetz Nr.87.588 vom 30. Juli 1987 geänderten Artikel L.643-9 des Sozialversicherungsgesetzbuchs von nun an möglich, eigene Ansprüche aus irgendeinem System der sozialen Sicherheit im Rahmen der in Artikel D.643-5 des genannten Gesetzbuchs festgelegten Grenzen mit abgeleiteten Ansprüchen zu kumulieren.

Außerdem ist den mitarbeitenden Ehepartnern der Angehörigen der freien Berufe durch den Erlaß Nr.89.526 vom 24. Juli 1989 die Möglichkeit zuerkannt worden, (im Rahmen des besonderen Systems) eigene Altersrentenansprüche zu erwerben.

3) Im Fall der *Rechtsanwälte* ermöglicht Art.5.III des Gesetzes Nr.89-474 vom 10. Juli 1989 über die Sozialversicherung und die berufliche Fort- und Weiterbildung des Krankenhauspersonals in Ergänzung des Artikels L.742-6 des Sozialversicherungsgesetzbuchs den mitarbeitenden Ehepartnern die freiwillige Mitgliedschaft im Altersrenten-Versicherungssystem der nichtlandwirtschaftlichen Selbständigen. Der Entwurf der Durchführungsverordnung zu dieser Bestimmung befindet sich derzeit in Arbeit.

4) *Für alle Selbständigen im nichtlandwirtschaftlichen Bereich ist hinsichtlich der Kranken- und Mutterschaftsversicherung zu erwähnen*, daß mit dem vorerwähnten Gesetz vom 10. Juli 1982 zwei weitere Leistungen eingeführt wurden: das Mutterschaftsurlaubsgeld (das einen teilweisen Ausgleich für den durch die Arbeitsunterbrechung verursachten finanziellen Ausfall bieten soll) und die Vertretungskostenbeihilfe (das einen Ausgleich bieten soll für die Kosten der Vertretung der berechtigten Person in ihren normalen beruflichen oder häuslichen Aufgaben durch angestelltes Personal). Beide Leistungen gelten sowohl für Frauen, die selbst eine gewerbliche, einzelhändlerische, handwerkliche oder freiberufliche Tätigkeit ausüben und selbst dem Sozialversicherungssystem der Selbständigen angehören als auch für die mitarbeitenden Ehepartner von Gewerbetreibenden, Einzelhändlern, Handwerkern oder Angehörigen der freien Berufe.

Nach dem vorerwähnten Gesetz Nr.89.1008 vom 31. Dezember 1989 gelten diese Leistungen im Mutterschaftsfall auch für die nicht angestellten Ehepartner der Inhaber von Einpersonenunternehmen mit beschränkter Haftung; Art.L.615- 19 des Sozialversicherungsgesetzbuchs ist entsprechend geändert worden.

Familien- und Berufsleben

Es wird betont, daß die in Frankreich in den letzten Jahren verfolgte Politik darauf abzielt, es den Bürgern leichter zu machen, die Anforderungen des Familien- und Berufslebens miteinander in Einklang zu bringen. In diesem Sinne sind u.a. die Bemühungen um eine Weiterentwicklung und Verbesserung der verschiedenen Formen der Kinderbetreuung fortgeführt worden: jede Familie soll in der Lage sein, frei über die Zahl ihrer Kinder und die Art der Erziehung zu entscheiden - insbesondere über die Erziehung in der frühen Kindheit. Die Vielfalt der den Eltern angebotenen Betreuungsformen ist ein wesentlicher Faktor dieser Wahlfreiheit.

Die auf diesem Gebiet laufenden Bemühungen gelten sowohl den verschiedenen Formen der dauernden oder stundenweisen Betreuung von Kindern unter 6 Jahren als auch der Betreuung älterer Kinder.

Die Regierung bemüht sich um die Entwicklung dieser verschiedenen Betreuungsformen, und zwar durch Wiederaufnahme des contrat-crèche (Vereinbarung über Kinderkrippen), Verbesserung der Beihilfe für Mütterhilfen und Schaffung eines contrat enfance (Kinderbetreuung).

In Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern - örtlichen Körperschaften, Kindergeldkassen, Organisationen zur Familienförderung usw. - bemüht man darum, der jeweiligen Situation angepaßte Lösungen zu finden.

Als Beispiel wird die finanzielle Unterstützung erwähnt, die berufstätigen Eltern zuteil wird, die ihr Kind zu Hause betreuen lassen wollen.

Die mit dem am 1. April 1987 in Kraft getretenen Gesetz Nr.86.1307 vom 29. Dezember 1986 eingeführte Beihilfe zu den Kosten der häuslichen Kinderbetreuung kann - ungeachtet der vorhandenen Mittel

- Haushalten gewährt werden, in denen beide Partner berufstätig sind (oder berufstätigen Einzelpersonen beiderlei Geschlechts), wenn das betreffende Paar (oder die Einzelperson) zur Betreuung von mindestens einem Kind unter drei Jahren eine oder mehrere Personen beschäfigt.

Die Beihilfe dient zum Ausgleich der mit der Beschäftigung einer Person zur Kinderbetreuung im Hause verbundenen Aufwendungen für die Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil), und zwar bis zu FF 2000,- monatlich.

Diese Beihilfe zur häuslichen Kinderbetreuung ist Teil eines Gesamtinstrumentariums, dessen Ziel darin besteht, kinderreichen Familien, die für die demographische Erneuerung des Landes unentbehrlich sind, die aber insbesondere nach der Geburt des dritten Kindes vielfach auf erhebliche Schwierigkeiten stoßen, eine spürbare Entlastung zu gewähren.

Der Erziehungsurlaub (congé parental d'éducation)

Diese Form der Beurlaubung gilt für alle Arbeitnehmer - Männer wie Frauen - mit mindestens einem Jahr Betriebszugehörigkeit. Der Erziehungsurlaub der Eltern beträgt ein Jahr, gerechnet vom Tage der Geburt oder der Ankunft eines adoptierten Kindes in der Wohnung der Adoptiveltern; er kann zweimal um jeweils ein weiteres Jahr verlängert werden, also bis zu insgesamt höchstens drei Jahren. Dieser für den Vater und die Mutter oder die Adoptiveltern vorgesehene Urlaub steht beiden Eltern zu, sie können ihn gleichzeitig oder abwechselnd in Anspruch nehmen. Es handelt sich entweder um eine völlige Einstellung der Tätigkeit (in diesem Falle ruht der Arbeitsvertrag für die Dauer der Beurlaubung) oder um Teilzeitarbeit, wobei die wöchentliche Arbeitszeit frei zwischen 16 Stunden und 80% der vollen Regelarbeitszeit gewählt werden kann. Die letztere, auch als Flexibilisierung des Erziehungsurlaubs bezeichnete Regelung ergibt sich aus dem Gesetz Nr.91.1 vom 3. Januar 1991 über die Arbeitszeit und damit zusammenhängende Fragen der Beschäftigung.

Grundsätzlich haben die Eltern einen rechtlichen Anspruch auf Erziehungsurlaub; eine Ausnahme besteht lediglich in Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten, wo der Arbeitgeber den Erziehungsurlaub verweigern kann, wenn er nach Anhörung des Betriebsrats (oder, wo ein solcher nicht existiert, der Personalvertreter) der Ansicht ist, daß die Abwesenheit des betreffenden Arbeitnehmers nachteilige Folgen für die weitere Entwicklung des Unternehmens hätte.

Die Wiedereingliederung nach dem Elternurlaub erfolgt auf dem gleichen Arbeitsplatz oder in einer ähnlichen Beschäftigung bei zumindest gleicher Entlohnung. Bei Leistungen, die an die Gesamtarbeitszeit oder die Betriebszugehörigkeit geknüpft sind, wird die Zeit des Erziehungsurlaubs zur Hälfte angerechnet.

An den Elternteil, der nach der Geburt des dritten Kindes keine Berufstätigkeit ausübt, kann ein Erziehungsgeld ausgezahlt werden, wenn er in den vorangegangenen 10 Jahren mindestens zwei Jahre gearbeitet hat (diese 1985 geschaffene familienfördernde Leistung

ist 1986 auf drei Jahre ausgedehnt worden). Wenn der Bezieher oder die Bezieherin dieses Erziehungsgeldes nach dem zweiten Geburtstag des Kindes die bezahlte Arbeit mit einer höchstens 50%igen Teilzeitbeschäftigung wiederaufnimmt, kann das Erziehungsgeld zur Hälfte weitergezahlt werden. Diese Maßnahme hat den Zweck, dem begünstigten Elternteil die Rückkehr ins Berufsleben zu erleichtern.

Urlaub nach der Geburt (congé postnatal)

Der Elternteil, der die Bedingungen für die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs (mindestens 1 Jahr Betriebszugehörigkeit) nicht erfüllt, kann nach Artikel L.122.28 und L.122.30 des Arbeitsgesetzbuchs die Freistellung zur Betreuung und Erziehung seines Kindes verlangen. Dieses Recht ist an keinerlei Bedingungen hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit oder der Belegschaftsstärke des Unternehmens gebunden. Allerdings unterscheidet sich dieser congé postnatal von den anderen Formen der Beurlaubung dadurch, daß er den Arbeitsvertrag aufhebt - wenn auch mit bevorzugter Wiedereinstellung.

Freistellungen bei Familienereignissen

Der dreitägige Sonderurlaub zur Geburt (congé de naissance) wird gewährt zu jeder Geburt sowie beim Eintreffen eines zur Adoption übertragenen Kindes. Im speziellen Fall der Adoption können diese freien Tage auch von der Mutter genutzt werden, sofern sie keinen Adoptionsurlaub nimmt. Diese drei Tage sollen (zusammenhängend oder nicht) - im Einvernehmen zwischen dem Begünstigten und seinem Arbeitgeber und unbeschadet eventuell günstigerer tarifvertraglicher Vereinbarungen - in der Zeit genommen werden, in der das Ereignis eintritt.

Zu den Freistellungen bei anderen Familienereignissen oder persönlichen Anlässen siehe nachstehende Tabelle.

Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer bei Krankheit eines Kindes

Die auf diesem Gebiet existierenden Regelungen liegen im Bereich tarifvertraglicher Vereinbarungen. Soweit diese Vereinbarungen aus der Zeit nach dem Gesetz über die berufliche Gleichstellung vom 13. Juli 1983 stammen, ist in ihnen festgelegt, daß die vorgesehenen Freistellungen sowohl für den Vater als auch die Mutter gelten.

Der interministerielle Frauenrechtsausschuß hat auf seiner Sitzung vom 8. März 1991 beschlossen, eine Arbeitsgruppe zu bilden, die die speziellen Probleme studieren soll, die sich bei Krankheit der Kinder für ihre Betreuung ergeben, und die ermitteln soll, welche regierungsseitigen Anreize "geeignet wären, die Verhandlungen der Sozialpartner zu dieser Frage voranzubringen". Daneben läuft z.Zt. auch eine vom Staatssekretariat für Frauenrechtsfragen finanzierte Studie über dieses Thema. Diese Studie ist ein Ergebnis der Empfehlungen einer vom Hohen Rat für berufliche Gleichstellung eingesetzten Arbeitsgruppe. Diese Arbeitsgruppe, der auch Vertreter der Sozialpartner angehörten, hat 1989 einen Bericht erstellt über die "Unternehmensführung und die Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen".

Die Strukturen des Kleinkinderbetreuung

Von den Kindern unter 3 Jahren, deren beide Eltern berufstätig sind, werden betreut:

- 18% in Kinderkrippen (auf kollektiver, familiärer oder Elternbasis);

- 26% von staatlich anerkannten Kinderschwestern

- 56% in nicht offiziell registrierten Betreuungsformen: nicht anerkannte Helferinnen, Großeltern, Familie, Nachbarn usw.

Für die gelegentliche Betreuung stehen in Kinderhorten etwa 37.000 Plätze zur Verfügung.

Auf Elternbasis organisierte Kinderkrippen (crèches parentales) werden auf Initiative der Eltern oder berufsmäßiger Kinderbetreuer eingerichtet. Dabei sind die Eltern direkter in die Betreuung einbezogen; andererseits handelt es sich hier aber um relativ instabile Einrichtungen.

Für die Schaffung von Strukturen der Kleinkinderbetreuung sind in erster Linie die örtlichen Behörden zuständig. Es geht hier um eine partnerschaftliche Politik, in die nicht nur der Staat eingreift (durch Reglementierung) sondern auch die Kindergeldkassen und die Gebietskörperschaften (Gemeinden, Départements) - und manchmal auch die Unternehmen und deren Betriebsräte.

Die Entwicklung dieser Vertragspolitik beruht auf zwei, von der nationalen Kindergeldkasse entwickelten Instrumenten: dem Kinderkrippen-Vertrag von 1983 und 1989 und dann dem Kinderbetreuungsvertrag. Mit diesen beiden Vertragstypen sind seit 1989 sämtliche Formen der Betreuung von Kindern bis 6 Jahren abgedeckt. Seit dem 1. Januar 1991 gelten sie auch für die überseeischen Départements.

In den offiziellen Betreuungseinrichtungen gibt es heute etwa 220.000 Plätze gegenüber etwa 100.000 im Jahr 1980.

Die écoles maternelles (Vorschulen, Kindergärten) betreuen Kinder von 3 bis 6 Jahren. Vorschulmäßig erfaßt sind...

- etwa 80% aller Kinder im Alter von 3 Jahren, und

- nahezu 100% aller Kinder im Alter von 4 Jahren.

Hilfe für Alleinerziehende

Die Situation der Alleinerziehenden ist in der Gesetzgebung über familien- fördernde Leistungen in besonderem Maße berücksichtigt. Es existieren speziell für diesen Personenkreis geschaffene Unterstützungsformen, darunter insbesondere das Familienunterhaltsgeld und die Hilfe für Alleinerziehende, deren Leistungen recht hoch sind.

Das Familienunterhaltsgeld (allocation de soutien familial) wurde mit dem Gesetz vom 23. Dezember 1970 eingeführt (geändert durch das Gesetz vom 22. Dezember 1984). Es ermöglicht die Unterstützung des überlebenden Ehepartners, eines getrennt lebenden Elternteils oder (im Falle von Waisen) der Betreuerfamilie hinsichtlich der Kosten der von ihnen unterhaltenen Kinder.

Die mit dem Gesetz vom 9. Juli 1976 geschaffene Hilfe für Alleinerziehende (allocation de parent isolé) hat den Zweck, Verwitweten, Geschiedenen, rechtlich oder faktisch Getrennten, Verlassenen oder Unverheirateten, die sich allein vor die Aufgabe gestellt sehen, den Unterhalt für ein oder mehrere Kinder zu übernehmen, eine zeitlich begrenzte Unterstützung zu gewähren (soweit eigene Mittel fehlen).

Nach den derzeitigen Bestimmungen können alleinstehende Frauen, die ein Kind zu unterhalten haben, unter bestimmten Voraussetzungen hinsichtlich der vorhandenen eigenen Mittel auch Wohngeld in Anspruch nehmen.

Auch der steuerliche Vorteil der zusätzlichen Hälftelung kann ihnen weiter gewährt werden.

Es wird darauf hingewiesen, daß die Beihilfe zur häuslichen Kinderbetreuung eine Maßnahme ist, die vor allem Einelternfamilien zugutekommt.

Hervorgehoben werden auch die umfangreichen Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit unter den alleinstehenden Frauen - insbesondere die Fortführung der gezielten Aktionen zur sozialen und beruflichen Eingliederung (durch Ausbildung un Umschulung).

FREISTELLUNG BEI FAMILIENEREIGNISSEN

(nach Art. L.226-1 des Arbeitsgesetzbuchs)

Anlaß	Begünstigte	Dauer	Formalitäten	Wirkung auf den Arbeitsvertrag
Geburt	Alle Arbeitnehmer	3 Tage	Nachweis des Ereignisses a.Anforderg. des A'gebers	Ruht; Weiterzahlg. des Entgelts
Eigene Heirat	"	4 Tage	"	"
Tod des Ehepartners od. eines Kindes	"	2 Tage	"	"
Heirat eines Kindes	"	1 Tag	"	"
Tod des Vaters oder der Mutter	"	1 Tag	"	"

Nach dem Gesetz vom 19. Januar 1978
(Bedingung: mindestens 3 Monate Betriebszugehörigkeit)

Tod eines Bruders oder einer Schwester	Ausgenommen: Heimarbeiter, unregelmäßig Beschäftigte, Saisonarb.u. Zeitarbeiter	1 Tag	"	"
Musterung z. Wehrdienst	"	3 Tage	"	"

Günstigere tarifvertragliche Vereinbarungen können längere Freistellungen sowie weitere Freistellungsanlässe vorsehen.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

Frage 17

Nach dem Territorialprinzip ist es der nationalen Gesetzgebung nicht möglich, den multinationalen Unternehmen vorzuschreiben, Systeme für die Information und Konsultation ihrer Arbeitnehmer einzuführen, die über den durch die geographischen Grenzen gegebenen nationalen Rahmen hinausgehen.

Ungeachtet dessen haben es manche französischen Konzerne die Notwendigkeit erkannt, auf eigene Initiative derartige Einrichtungen zu schaffen. So gibt es heute in Frankreich bereits 8 Unternehmensgruppen, die Systeme zur Information und Konsultation ihrer Arbeitnehmer auf europäischer Ebene eingeführt haben oder dabei sind, solche Systeme einzuführen: BNS, Bull, Thomson Consumer Electronics, Airbus Industries, Carnaud, Rhône-Poulenc, Pechiney, Saint-Gobain. Die auf diese Weise eingeführten Systeme sind im einzelnen natürlich recht unterschiedlich.

Frage 18

Die Grundzüge des in Frankreich geltenden Systems der Personalvertretung sind in der beigefügten Tabelle wiedergegeben. Bei diesem System geht es u.a. darum, die zunehmend komplexe Struktur der Unternehmen angemessen zu berücksichtigen.

Nach der französischen Gesetzgebung besteht in Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten die Verpflichtung, neben den Betriebsräten der Einzelbetriebe einen Gesamtbetriebsrat für das Unternehmen zu bilden, und bei Unternehmensgruppierungen ist auch ein Gesamtbetriebsrat für die Gruppe vorgeschrieben.

Die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ergibt sich aus den wesentlichen Aufgaben und Befugnissen des Betriebsrats und dessen allgemeiner Zuständigkeit für wirtschaftliche und berufliche Fragen. Für bestimmte Bereiche wird diese Zuständigkeit des Betriebsrats zudem noch in besonderen Artikeln des Arbeitsgesetzbuchs ausdrücklich betont. Dies gilt u.a. für alle unter Punkt 3 der Frage 18 angesprochenen Bereiche. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, daß hinsichtlich der Grenzgänger keine Unterscheidung gemacht wird; sie sind vielmehr in die Information und Konsultation zu Fragen der Beschäftigungslage und der Qualifikationen und der Entwicklungen auf diesem Gebiet voll einbezogen.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMGEBUNG

Frage 19

Gemeinschaftliche Richtlinien und das Arbeitsrecht

Mit dem Aufkommen europäischer Richtlinien zu Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wird deutlich, daß eine Reihe von Gefahren in Frankreich nicht durch entsprechende Vorschriften geregelt sind und daß die französische Gesetzgebung in einige Bereichen veraltet ist.

Das europäische Recht bietet somit die Möglichkeit, einige der bestehenden Lücken zu schließen. So wird die Richtlinie über die Bildschirmarbeit zu einer stärkeren Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen einer im Zuge der derzeitigen Entwicklung der informatischen Arbeitsgeräte ständig wachsenden Zahl von Arbeitnehmern führen. Das gleiche gilt für die Richtlinie über biologische Wirkstoffe: die in dieser Richtlinie festgelegten Verhütungs- regeln sollten dazu führen, die möglicherweise der Einwirkung gesundheitsschädlicher biologischer Wirkstoffe ausgesetzten Arbeitnehmer wirksamer gegen eine eventuelle Ansteckung zu schützen.

Das europäische Recht wird auch dazu beitragen, die französische Gesetzgebung in einigen Bereichen zu modernisieren; insbesondere gilt dies für...

- Gefahren bei der Handhabung schwerer Lasten;

- den Schutz vor Risiken im Umgang mit krebserregenden Stoffen;

- Konstruktion und Benutzung von Maschinen, Materialien und Geräte zum persönlichen Schutz.

Für das Jahr 1991 erwartet man die Verabschiedung eines Gesetzentwurfs zur verstärkten Bekämpfung berufsbedingter Risiken. Mit dem vorgeschlagenen Gesetz sollen das Arbeitsgesetzbuch und die Rechtsvorschriften über das öffentliche Gesundheitswesen geändert und 7 EG-Richtlinien in französisches Recht übertragen werden.

Mitwirkung der Arbeitnehmer

Die nach dem Gesetz vom 23. Dezember 1982 geschaffenen Ausschüsse für Gesundheitschutz, Unfallverhütung und Arbeitsbedingungen (comités d'hygiene, de sécurité et des conditions de travail - CHSCT) gewährleisten eine direkte Einbeziehung der Arbeitnehmer-vertreter in alle auf diesem Gebiet zu treffenden Entscheidungen.

Es handelt sich um eine Einrichtung der Personalvertretung, in der der Arbeitgeber und gewählte Vertreter der Belegschaft zusammenwirken. Der CHSCT untersucht die vor Ort gegebenen Arbeitsbedingungen und nimmt gegenüber dem Arbeitgeber zu allen Fragen Stellung, die in seinen Zuständigkeitsbereich fallen.

Acht Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes über die CHSCT erscheint es angebracht, einige Bestimmungen dieses Gesetzes zu ändern, um die Befugnisse dieser Ausschüsse besser an die ihnen übertragenen Aufgaben anzupassen. In dem oben (unter 1) bereits erwähnten Gesetzentwurf zur verstärkten Bekämpfung berufsbedingter Risiken sind in dieser Hinsicht mehrere Maßnahmen vorgesehen. So soll das Recht der Arbeitnehmervertreter im CHSCT auf ein- schlägige Ausbildung in allen Unternehmen erweitert werden. Die neuen Bestimmungen sollen es dem CHSCT ferner ermöglichen, in größerem Umfang auf die Hilfe von Fachleuten zurückzugreifen, um auch vorbeugend tätig werden zu können und nicht erst - wie es heute zumeist der Fall ist - nach einem schweren Unfall. Die Arbeitsweise und die Mittel und Befugnisse dieser Ausschüsse sind in dem

Gesetzentwurf ebenfalls näher definiert, und schließlich wird die Betriebsgröße, ab der ein CHSCT gebildet werden muß, für den Hoch- und Tiefbaubereich auf den allgemeingültigen Schwellenwert herabgesetzt.

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

Frage 20

Das gesetzliche Mindestalter für den Eintritt in das Arbeitsleben ist 16 Jahre; allerdings gibt es eine Reihe von Ausnahmen:

- Jugendliche, die den Abschluß der ersten Sekundarschulstufe nachweisen können, dürfen mit 15 Jahren eine Lehre antreten;

- Jugendliche im schulpflichtigen Alter, die in einem abwechselnden Schul- und Lehrverhältnis stehen, dürfen während der letzten zwei Jahre ihrer Schulpflicht an Berufseinführungspraktika teilnehmen, soweit diese in zugelassenen Betrieben stattfinden, die mit dem Bildungsinstitut eine entsprechende Vereinbarung getroffen haben;

- In der Landwirtschaft können Jugendliche ab 15 Jahren beschäftigt werden, wenn sie einen Lehrvertrag haben oder die erste Stufe der Sekundarschule abgeschlossen haben. Während der letzten zwei Jahre ihrer Schulpflicht (d.h.für die Schüler im abwechselnden Schul- und Lehrverhältnis ab 14 Jahren) können sie in landwirtschaftlichen Betrieben vertraglich vereinbarte Einführungs- und Anwendungspraktika ableisten;

- Schüler ab 13 Jahren dürfen während der Schulferien leichte Arbeiten ausführen (Gesetz vom 3. Januar 1991).

Frage 21

Hinsichtlich des Arbeitsentgelts stehen jugendliche Arbeitnehmer ebenso wie ihre älteren Kollegen unter dem Schutz gesetzlicher und tarifvertraglicher Garantien. Allerdings ist der Mindestlohn für Jugendliche unter 17 Jahren um 20% niedriger als der SMIC, und für Arbeitnehmer zwischen 17 und 18 Jahren beträgt der Abschlag 10%. Auch in den meisten Branchentarifverträgen sind altersbedingte Abschläge von den vereinbarten Mindestlöhnen vorgesehen.

Frage 22

Arbeitszeit

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und 39 Stunden wöchentlich arbeiten.

Ausnahmesweise kann die Arbeitsaufsichtsbehörde bei Vorliegen eines entsprechenden Gutachtens des für den Betrieb zuständigen Arbeitsarztes Überschreitungen bis zu 5 Stunden pro Woche genehmigen.

Nachtarbeit

Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen grundsätzlich zwischen 22 und 6 Uhr nicht arbeiten.

Die Arbeitsaufsichtsbehörde kann für bestimmte Handelsbetriebe sowie im Unterhaltungsbereich Ausnahmen genehmigen. Die Ausnahmeregeln für das Hotel- und Gaststättengewerbe müssen noch durch Erlaß des Staatsrats festgelegt werden. Für Bäckereien erfolgte die Regelung durch Erlaß vom 4. Februar 1988, in dem u.a. auch eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden vorgesehen ist.

Feiertagsarbeit

An gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nicht in der Industrie arbeiten.

Jahresurlaub

Arbeitnehmer, die am 30. April des Vorjahres das 21.Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, haben - unabhängig von ihrer Betriebszugehörigkeit - Anspruch auf 30 Werktage bezahlten Urlaub.

Berufsausbildung

Bei der beruflichen Ausbildung der Jugendlichen handelt es sich definitionsgemäß um einen Teil der Grundausbildung, die in die Zuständigkeit des Erziehungsministeriums fällt.

In einigen ganz besonderen Fällen (Schiffer- und Schaustellerkinder, Zirkusschulen usw.) sind die Vorschriften des jeweils zuständigen technischen Ministeriums zu beachten.

Frage 23

Die Regierung betrachtet es als eines ihrer vordringlichen Anliegen, die Wechselbeziehungen zwischen Berufsausbildung und Arbeitsplatzangebot besser in den Griff zu bekommen, und dabei geht es ihr insbesondere um die Maßnahmen zur Einführung der Jugendlichen in das Berufsleben.

In diesem Sinne hat es in der letzten Zeit u.a. folgende Aktionen gegeben:

- Förderung der Lehrlingsausbildung (Bildung einer Kommission für die Lehrlingsausbildung; Mobilisierung industrieller Unternehmensgruppen; Aufwertung des Lehrvertrags);

- Start von Decomps-Lehrgängen zur Ingenieurausbildung.

Um darüber hinaus den wettbewerbsbedingten Anforderungen der Wirtschaft zu genügen und zugleich allen Jugendlichen die Chance zu geben, eine Qualifikation zu erwerben, die ihnen die berufliche und gesellschaftliche Eingliederung erleichtert, hat das Erziehungsministerium das folgende Instrumentarium geschaffen:

1) Fachoberschulen (lycées professionnels)

Nach Abschluß der 3. Klasse werden die Schüler auf den Berufsfachschulabschluß (brevet d'études professionneles - BEP) oder ein berufliches Befähigungszeugnis (certificat d'aptitude professionnelle - CAP) vorbereitet.

Nach Erwerb des BEP oder CAP können die Jugendlichen sich anschließend auf ein technisches oder Fachabitur vorbereiten, das hauptsächlich auf den Eintritt ins Berufsleben abgestimmt ist.

2) Kurzausbildung an höheren technischen Lehranstalten

a) Die höheren technischen Lehranstalten vermitteln eine auf zwei Jahre bemessene Ausbildung, die die Inhaber des zum Abschluß des zweiten Jahres erteilten diplôme universitaire de technologie (DUT) befähigen soll, im Sekundär- oder Tertiärbereich der Wirtschaft einschlägige, mit Führungsaufgaben verbundene Funktionen auszufüllen.

b) Die höheren Technikerschulen bieten eine stärker spezialisierte Ausbildung; zum Abschluß der zwei Jahre können die Absolventen in einer von derzeit 87 verschiedenen Fachrichtungen ein brevet de technicien supérieur (BTS) erwerben.

c) Die an den Universitäten durchgeführte paramedizinische Kurzausbildung ermöglicht nach zwei oder drei Jahren Studium die Ausübung von Berufen wie der Logopäden oder Orthoptisten, oder der Spezialisten für Hörgeräte oder für Psychomotorik.

3) Einrichtung berufsbezogener Hochschulinstitute

Die Schaffung der Instituts universitaires professionalisés (IUP), die den Lehrbetrieb 1991/92 aufnehmen werden, liegt in der gleichen Linie, denn auch diese Maßnahme dient dem Zweck, das Ausbildungsangebot den Anforderungen der Berufswelt anzupassen.

Inhaber eines DUT oder BTS können in das zweite IUP-Jahr aufgenommen werden.

Eine IUP-mäßige Ausbildung wird zunächst in fünf Bereichen angeboten: Ingenieurwesen, Kommunikation, Verwaltung, Handel, Finanzwesen. Die IUP-Ausbildung entspricht dem Niveau "Bac + 4".

4) Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung Jugendlicher

Eine der Aufgaben der Schule ist es, bei der beruflichen Eingliederung aller Schüler mitzuhelfen. Konkret äußert sich diese Hilfe in einem speziellen Eingliederungsprogramm der Schulbehörden, dem dispositif d'insertion des jeunes de l'éducation nationale (DIJEN).

Mit diesem Programm soll...

- den Jugendlichen ohne berufliche Qualifikation im Rahmen des staatlichen Schulwesens eine neue Chance gegeben werden;

- die berufliche Eingliederung der jungen Leute mit Befähigungszeugnis Niveau IV zu fördern (entspricht dem Niveau III der europäischen Einteilung).

Eine positive Entwicklung zeigt sich derzeit auch bei den Vereinbarungen zwischen Einrichtungen des staatlichen Bildungswesens und Unternehmen über die integrierte Ausbildung (conventions établissements scolaires/entreprises de formation integrée - CEEFI); dieses Instrument soll Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten eine begleitende schulische Betreuung sichern, bis eine im Betrieb erworbene Qualifikation zu erkennen ist, d.h. für etwa zwei Jahre.

ÄLTERE MENSCHEN

Frage 24

a) Das allgemeine Sozialversicherungssystem, das - wie oben bereits erläutert - insbesondere die Arbeitnehmer des Privatsektors und bestimmter öffentlicher Unternehmen erfaßt und damit das bedeutendste der französischen Systeme ist, garantiert allen Arbeitnehmern auf Antrag ab 60 Jahren eine Altersrente. Für die Gewährung dieser Rente gibt es keine Anwartschafts- bedingungen: ein Quartal Mitgliedschaft genügt für den Rentenanspruch.

Die Rente berechnet sich aufgrund des durchschnittlichen Arbeitseinkommens der 10 besten Jahre und einem Prozentsatz in Abhängigkeit von der Dauer der Berufstätigkeit, wobei der Höchstsatz von 50% nach 37½ Berufsjahren (also 150 Quartalen) erreicht wird.

Zu dieser Grundrente kommen noch Renten aus den (ebenfalls obligatorischen) Zusatzrentensystemen, die im Durchschnitt etwa 20% des Arbeitseinkommens ausmachen. Insgesamt erhält ein nicht zum leitenden Personal zählender Arbeitnehmer nach einem vollen Arbeitsleben von 150 Quartalen eine Altersrente, die etwa 80% seines letzten Nettolohns entspricht. Bei den Führungskräften sind diese Prozentsätze und ihre Aufteilung etwas anders.

b) Wenn der Versicherte keine vollen 150 Beitragsquartale nachweisen kann, hat er Anspruch auf eine im Verhältnis seiner effektiven Versicherungszeit in dem betreffenden System verringerte Rente. Bestimmte, in Artikel L.351-8 des Sozialversicherungsgesetzbuchs genannte Kategorien von Versicherten - insbesondere Invaliden oder Arbeitsunfähige und auf jeden Fall alle im Alter von 65 Jahren - erhalten jedoch auch dann eine Rente zum vollen Satz (50%) zuerkannt, wenn sie keine 150 Beitragsquartale nachweisen.

Wenn eine Rente zum vollen Satz von 50% zuerkannt worden ist, besteht (nach Artikel L.351-10 des Sozialversicherungsgesetzbuchs) zumindest - und ohne Prüfung evtl. vorhandener Eigenmittel - Anspruch auf die Mindestrente. Diese Minimalrente betrug am 1. Januar 1991 für Rentner mit vollen 150 Beitragsquartalen monatlich FF 2.855. Bei geringerer Deckung gilt eine im Verhältnis der Versicherungszeiten proportional verringerte Mindestrente.

Abgesehen davon - und das betrifft vor allem Versicherte, die sehr wenig verdient haben und/oder nur sehr kurze Versicherungszeiten aufweisen - kann die Rente je nach Alter und vorhandenen eigenen Mitteln auf das Niveau der Unterstützung für alte Arbeitnehmer (allocation aux vieux travailleurs salariés - AVTS) angehoben werden, das derzeit FF 1.270 pro Monat beträgt (Art.L.814-2 des Sozialversicherungsgesetzbuchs). Je nach Lage des Falls kann die Rente durch zusätzliche Unterstützung in Höhe von FF 1.710/Monat für eine Einzelperson aus dem nationalen Solidaritätsfonds (Fonds National de Solidarité - FNS) auf das sog. "Altersminimum" (minimum vieillesse) erhöht werden (Art.L.815-2 des Sozialversicherungsgesetzbuchs).

Es wird darauf hingewiesen, daß es sich bei den Rentnern, deren Bezüge auf diese Weise auf das AVTS-Niveau angehoben werden, in der Mehrzahl um Frauen handelt.

Frauen sind auch die Hauptbegünstigten der Zusatzrente aus dem FNS. Diese als zweite Stufe des minimum vieillesse wirkende Leistung vervollständigt für die Arbeitnehmer über 65 Jahre (60 Jahre bei Arbeitsunfähigkeit) das Gesamtsystem der Grundrechte zur Sicherung des für alle garantierten Mindesteinkommens (FF 37.770/Jahr für eine Einzelperson und FF 64.180/Jahr für Verheiratete).

Frage 25

a) Jeder, der in Frankreich das Rentenalter erreicht (65 Jahre oder im Fall von Arbeitsunfähigkeit 60 Jahre), aber keinen Rentenanspruch hat (z.B. weil er oder sie im Lande keine Berufstätigkeit ausgeübt hat), hat - auf Antrag und wenn seine eigenen Mittel eine gewisse Höhe nicht übersteigen - Anspruch auf eine besondere Unterstützung (allocation spéciale - Art.L.814-1 des Sozialversicherungsgesetzbuchs). Diese allocation spéciale entspricht in der Höhe der oben (unter Frage 24) erwähnten AVTS und kann ebenfalls durch Zusatzrente aus dem FNS ergänzt und auf das Niveau des minimum vieillesse gebracht werden. Verwitwete, getrennte, verlassene oder geschiedene Ehepartner von Arbeitnehmern oder Selbständigen oder Frauen, deren Partner verschwunden sind, haben - unter bestimmten Bedingungen und wenn sie mindestens drei Kinder großgezogen haben - bei Erreichen der gleichen Altersgrenzen nach Artikel L.813-1 des Sozialversicherungsgesetzbuchs Anspruch auf eine Mütterhilfe (allocation aux mères de famille), deren Betrag der vorerwähnten allocation spéciale entspricht und die ebenfalls durch eine Zusatzrente aus dem FNS ergänzt werden kann.

Ferner wird darauf verwiesen, daß es in der französischen Gesetzgebung noch weitere Bestimmungen gibt, die finanziell besonders schlecht gestellten Personen ein Existenzminimum sichern. Dabei handelt es sich insbesondere um das Mindesteinkommen für nicht arbeitsfähige Personen (revenu minimum d'insertion - RMI), das alten Leuten als echte Nothilfe gewährt wird (Gesetz Nr.88.1088 vom 1. Dezember 1988) und das seit 1. Januar 1991 FF 2.146/Monat beträgt, ferner um die Unterstützung für erwachsene Behinderte (allocation aux adultes handicapés - AAH) (Artikel L.821-1 ff des Sozialversicherungsgesetzbuchs), deren Höhe dem minimum vieillesse entspricht, derzeit also FF 2.980/Monat.

b) Die Empfänger der allocation spéciale erhalten im Krankheitsfall Sachleistungen im Rahmen der persönlichen Krankenversicherung; ihre Beiträge gehen zu Lasten eines Spezialfonds, der von der für die Abwicklung der allocation spéciale zuständigen Caisse des Dépôts et Consignations verwaltet wird.

Die im Rentenalter befindlichen Empfänger des RMI sind - soweit sie keinem der obligatorischen Sozialversicherungssysteme angehören, im Rahmen der persönlichen Krankenversicherung pflichtversichert; ihre Beiträge werden automatisch von der zuständigen Gebietskörperschaft übernommen (d.h. ggf. vom Département).

Die AAH-Rentner sind von Rechts wegen (Art.L.381-2 des Sozialversicherungsgesetzbuchs) und ohne Beitragszahlung im allgemeinen Sozialversicherungssystem versichert.

Auf jeden Fall hat jeder, der das Rentenalter erreicht hat, aber keinen Rentenanspruch besitzt - unabhängig davon, ob er eine allocation spéciale (evtl. ergänzt durch eine zusätzliche Unterstützung aus dem FNS), das RMI oder die AAH erhält oder nicht - Anspruch auf Sozialhilfe im Rahmen der nach allgemeinem Recht im code de la famille et de l'aide sociale festgelegten Bedingungen. Insbesondere geht es dabei um die Übernahme der Kosten für stationäre ärztliche Behandlung und Krankenhausaufenthalt, bei älteren Menschen und Behinderten um die Übernahme der Beiträge zur persönlichen Krankenversicherung sowie um die medizinische Betreuung in der Wohnung - wobei die letztgenannten Leistungen an einen mindestens dreijährigen Aufenthalt in Frankreich (ohne Überseegebiete) gebunden sind.

Außerdem gibt es eine Mütterhilfe (allocation aux mères de famille), die allen Frauen zusteht, die fünf oder mehr Kinder großgezogen haben und über keine dem Unterstützungsbetrag entsprechende oder höhere eigene Rente oder sonstige Altersversorgung verfügen. Diese Mütterhilfe kann eventuell durch eine Zusatzunterstützung aus dem FNS ergänzt werden. Beide Leistungen werden nur nach Maßgabe der vorhandenen eigenen Mittel gewährt.

BEHINDERTE

Frage 26

Das Gesetz Nr.75.534 vom 30. Juni 1975 ist der Angelpunkt des Gesamtsystems der in Frankreich nach und nach eingeführten sozialen Schutzmaßnahmen zugunsten der Behinderten. Dieses als allgemeiner Rahmen konzipierte Gesetz diente auch als Ausgangsbasis für die in den letzten Jahren auf diesem Gebiet verfolgte Sozialpolitik.

Das genannte Gesetz erhebt die schulische, berufliche und gesellschaftliche Eingliederung der Behinderten zu einer nationalen Verpflichtung. Die praktische Durchführung der Bestimmungen dieses Gesetzes soll im Laufe der Zeit dafür sorgen, daß die Betroffenen den ihnen möglichen Grad an Selbständigkeit voll nutzen können. In diesem Sinne zielen die eingeleiteten Maßnahmen darauf ab, den Behinderten überall dort, wo es ihre Fähigkeiten erlauben, den Zugang zu den für die Gesamtbevölkerung geschaffenen Institutionen zu öffnen und ihnen dort, wo dies nicht angängig ist, in zunehmendem Maße den Übergang von einem geschützen zu einem weniger geschützten Umfeld zu ermöglichen.

1) *Behinderte Kinder und Jugendliche*

1.1 Die Schulbildung behinderter Kinder:

Behinderte Kinder und Jugendliche unterliegen der Schulpflicht; sie genügen dieser Pflicht entweder durch Teilnahme am normalen Unterricht oder durch Spezialausbildung.

In den normalen Bildungsanstalten übernimmt der Staat die Kosten ihrer Unterbringung und ersten Berufsausbildung.

Die Kosten der Unterbringung und Behandlung in speziellen Ausbildungseinrichtungen sowie die Kosten der außerhalb dieser Einrichtungen durchgeführten begleitenden Behandlung werden in vollem Umfang von den Krankenversicherungssystemen übernommen; wo eine solcher Versicherungsschutz fehlt, sind diese Kosten - unabhängig von den eigenen Mitteln der Familie - über die Sozialhilfe gedeckt.

1.2 Die Sondererziehungsbeihilfe:

Wenn der Zustand und der Grad der Behinderung des Kindes oder des Jugendlichen es rechtfertigt, erhält seine Familie oder die für seine Betreuung verantwortliche Person eine Sondererziehungsbeihilfe (allocation d'éducation spéciale), die einen teilweisen Ausgleich für die durch die Erziehung eines behinderten Kindes verursachten Aufwendungen bieten soll. Diese Basisunterstützung kann je nach dem Abhängigkeitsgrad des Kindes durch zwei zusätzliche Beihilfen ergänzt werden.

1.3 Die Entwicklung der Maßnahmen zur Betreuung behinderter Kinder:

In den vergangenen 15 Jahren hat der mit dem Gesetz vom 30. Juni 1975 gegebene ursprüngliche Rahmen unter dem kombinierten Einfluß der demographischen Entwicklung, der Verbesserung der medizinischen und reedukativen Behandlungsmethoden, der Einführung immer frühzeitiger einsetzender Betreuungs- und Behandlungsformen, des Wunsches der Behinderten, in ihrer gewohnten Umgebung bleiben zu können und des Wunsches der Familien behinderter Kinder, an deren Betreuung enger mitzuwirken, eine deutliche Erweiterung erfahren - sowohl hinsichtlich des konzeptionellen Herangehens an die Behinderung als auch hinsichtlich der praktischen Ansätze.

Zu nennen wäre in diesem Zusammenhang eine inzwischen durchgeführte Reform der technischen Zulassungs- und Arbeitsvorschriften für die mit der Sonderausbildung behinderter Kinder betrauten Einrichtungen und Dienststellen - insgesamt etwa 2.000 Einrichtungen mit mehr als 118.000 betreuten Kindern. Bei dieser Reform ging es insbesondere um die Förderung der schulischen Integration behinderter Kinder in das normale Umfeld durch Einsatz speziell angepaßter Hilfsmittel, ferner um die Öffnung der Sonderschulen zur Außenwelt und um die begleitende Betreuung dieser Kinder nach Verlassen der Anstalt. Zur Ergänzung dieser Politik von "oben" her hat sich das Erziehungsministerium im Rahmen des Schulorientierungsgesetzes vom Juli 1989 ganz gezielt auf Maßnahmen konzentriert, die eine schulische Ausgrenzung der mit Schwierigkeiten behafteten Kinder verhindern sollen.

2) *Erwachsene Behinderte*

2.1 Die Einkünfte der Behinderten:

In Anwendung des Gesetzes vom 30. Juni 1975 erhalten alle Personen, die zu 80% behindert oder wegen ihrer Behinderung arbeitsunfähig sind, in Form der vom Staat gezahlten Unterstützung für erwachsene Behinderte (allocation aux adultes handicapés - AAH) ein garantiertes Mindesteinkommen.

Behinderte, die zur Ausführung lebensnotwendiger Handlungen die Hilfe anderer Personen benötigen, erhalten zum Ausgleich der dafür erforderlichen Aufwendungen eine von den Generalräten finanzierte zusätzliche Unterstützung.

Personen, deren Arbeitsfähigkeit wegen ihrer Behinderung eingeschränkt ist, erhalten zusätzlich zu ihrem Lohn eine staatliche Ausgleichszahlung und damit ebenfalls ein garantiertes Einkommen.

Die Höhe der garantierten Einkünfte ist unterschiedlich, je nachdem, ob der Behinderte in einem normalen Betrieb oder in einem geschützten Umfeld arbeitet.

2.2 Die Beschäftigung von Behinderten:

Um Behinderten den Zugang zum regulären Arbeitsmarkt zu erleichtern, ist mit dem Gesetz vom 10. Juli 1987 für alle Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten eine Beschäftigungspflicht eingeführt worden. Diese Betriebe sind seither verpflichtet, mindestens 6% ihrer Arbeitsplätze für die Einstellung behinderter Arbeitnehmer zu reservieren. Sie können sich von dieser Verpflichtung befreien, indem sie Zulieferverträge mit Betrieben des geschützten Bereichs abschließen, entsprechenden Branchenverträgen beitreten oder einen finanziellen Beitrag an die AGEFIPH zahlen (diese Organisation ist durch Gesetz mit der Verwaltung des Fonds zur beruflichen Eingliederung behinderter Arbeitnehmer betraut). Im Interesse der erwachsenen Behinderten, die nicht in normalen Betrieben arbeiten können, bemüht sich die Regierung seit einigen Jahren besonders um eine Erhöhung der Zahl der Arbeitsplätze in geschützten Betrieben. Die Gesamtzahl dieser Arbeitsplätze beläuft sich z.Zt. auf etwa 80.000.

Im Rahmen eines Mehrjahresplan sollen nach einer Vereinbarung mit den Interessensvertretungen der Behinderten und ihrer Familien im Laufe von vier Jahren 10.800 zusätzliche Plätze in den Zentren für "Hilfe durch Arbeit" (centres d'aide par le travail - CAT) und weitere 3.600 Plätze in geschützten Behindertenwerkstätten geschaffen werden. Bei dieser Vereinbarung geht es auch um eine Reform der Einkünfte der Behinderten, die darauf abzielt, den Betroffenen ein Mindesteinkommen zu garantieren und zugleich die kumulative Wirkung des garantierten Mindesteinkommens (RMI) und der Unterstützung für erwachsene Behinderte (AAH) neu zu ordnen.

Abgesehen von diesen quantitativen und finanziellen Auswirkungen wird mit diesem Programm eine Dynamisierung der geschützten Arbeit angestrebt: dieser Bereich soll an die Entwicklung der den Behinderten angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten in dem Sinne angepaßt werden, daß sich ein echter Übergang zwischen dem geschützten und weniger geschützten Umfeld und der normalen Arbeitswelt ergibt.

Diese Politik hat kürzlich eine Weiterentwicklung und Bestätigung erfahren, und zwar durch den im Ministerrat vom 10. April 1991 verkündeten Plan zur Förderung der Beschäftigung Behinderter. Zu den Hauptpunkten dieses Plans gehören: erleichterter Zugang der Behinderten zu den Einrichtungen der Berufsausbildung und Anhebung ihres Qualifikationsnivaus; bevorzugte Besetzung von "Solidaritäts-Arbeitsplätzen" durch behinderte Arbeitnehmer; Öffnung der Strukturen der geschützten Arbeit zum normalen Umfeld durch flexiblere Bedingungen für die Entsendung von Arbeitnehmern aus CAT-Einrichtungen in normale Betriebe; Förderung der Eingliederung Behinderter im öffentlichen Dienst; Intensivierung der Aktionen und Erweiterung des Tätigkeitsbereichs der AGEFIPH usw.

Darüber hinaus sind zur Förderung der Eingliederung oder Wiedereingliederung und der beruflichen Anpassung Behinderter einige weitere Maßnahmen durchgeführt worden:

1. die in allen Départements erfolgte Bildung von technischen Kommissionen für die berufliche Beratung und Einordnung (commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel - COTOREP), deren Aufgabe es ist, die Gesamt- situation der Behinderten ihres Gebiets zu erfassen.

   Diese Kommissionen bestehen aus Fachleuten der Bereiche Berufsausbildung und Beschäftigung und anderen Personen, die mit den spezifischen Problemen der Behinderten vertraut sind.

   Sie befassen sich mit allen die Behinderten betreffenden Fragen hinsichtlich ihrer Berufsausbildung und Beschäftigung sowie ihrer finanziellen und sozialen Unterstützung.

2. die Einrichtung von Arbeitsgruppen für die Vorbereitung und Verfolgung der beruflichen Eingliederung Behinderter (équipes de préparation et de suite du reclassement - EPSR), insgesamt 88 solche Gruppen, davon 50 im öffentlichen Bereich und 38 auf privater Basis.

3) *Verbesserungen für das tägliche Leben der Behinderten*

Abgesehen von diesen Maßnahmen zur schulischen und beruflichen Eingliederung stehen im Mittelpunkt der von den staatlichen Behörden verfolgten Politik zur sozialen Eingliederung der Behinderten vor allem Aktionen zur Erleichterung ihres täglichen Lebens.

Die soziale Eingliederung der Behinderten kann zunächst einmal durch technische Geräte und Hilfsmittel erleichtert werden, die eine sehr wirkungsvolle und vielfach unentbehrliche Ergänzung der persönlichen Betreuung darstellen. Aus diesem Grunde ist ein Teil der im Haushalt des Sozialministeriums für die soziale Förderung der Behinderten vorgesehenen Beträge reserviert für Maßnahmen, die darauf abzielen, den Zugang der Behinderten zu solchen technischen Hilfsmitteln besser zu organisieren. Insbesondere geht es um Zuschüsse zu den auf Initiative der Behindertenvereinigungen zu errichtenden Ausstellungs-, Informations- und Beratungszentren sowie um eine Beihilfe zur Erstellung einer landesweiten Datenbank über technische Hilfsmittel.

Das Hauptproblem im Rahmen dieser Politik der sozialen Eingliederung bleibt jedoch die behindertengerechte Gestaltung der Verkehrsmittel und des sonstigen Lebensbereichs der Behinderten.

Um bei den Verkehrsmitteln eine bessere Zugänglichkeit für Behinderte (und darüber hinaus für alle älteren und gehbehinderten Menschen) zu erreichen, hat das Staatssekretariat

für Probleme der Behinderten und Unfallgeschädigten gemeinsam mit dem Verkehrsministerium eine großangelegte konzertierte Aktion mit allen im Personenverkehr engagierten Partnern organisiert, an der neben den Gebietskörperschaften, Verkehrsbetrieben und Fahrzeugherstellern natürlich auch die Behindertenvereinigungen teilgenommen haben.

Zu Abschluß dieser konzertierten Aktion stellten die beiden Ministerien am 21. Februar 1989 ein Gesamtpaket konkreter Maßnahmen vor. Es handelt sich um etwa 60 Einzelaktionen, die sich mit allen Phasen des Transportvorgangs befassen, von der Wohnung des Behinderten bis zu seiner Ankunft am Ziel. Einige dieser Maßnahmen sind neu, andere erfolgen in Fortführung bzw. Verbesserung bereits laufender Initiativen. Insbesondere geht es um: Tarifvergünstigungen auf der Inlandsfluglinie Air Inter für Begleiter von Behinderten, die auf die Hilfe einer anderen Person angewiesen sind; die Beschleunigung der Programme der Staatsbahn (SNCF) und der Pariser Verkehrsbetriebe (RATP) zur Verbesserung der Zugänglichkeit ihrer Fahrzeuge und Anlagen und zur Anpassung der Signalgebung an die verschiedenen Behinderungen; einen Vorschlag der Hersteller von Straßenbahnen, Stadt- und Überlandbussen zur Zugänglichkeit aller neuverkauften Fahrzeuge mit dem Ziel, innerhalb von 5 Jahren die Vollzugänglichkeit der Gesamtsysteme zu erreichen. Daneben wurden die Modalitäten der Erteilung und Verwendung der "Schwerzivilbeschädigten"-Plakette neu definiert. Bei der Ausgabe dieser Plakette (die den Besitzern ein leichteres Parken im Stadt- gebiet ermöglicht) soll in Zukunft individueller vorgegangen werden - im Sinne einer möglichst weitgehenden Erleichterung und Vereinfachung der Formalitäten, die die Behinderten erfüllen müssen, wenn sie insbesondere gewisse an den Besitz des Schwerbeschädigtenausweises geknüpfte Vorteile in Anspruch nehmen wollen.

Parallel zu diesen Maßnahmen im Verkehrsbereich hat der Ministerrat am 21. November 1990 ein ehrgeiziges Programm zur Förderung einer behindertengerechten Gestaltung der Städte und des Wohnbereichs verabschiedet. Dieses Programm hat fünf Schwerpunkte: Vervollständigung der Regelungen aufgrund des Gesetzes von 1975, insbesondere durch Einbeziehung der durch Wahrnehmungsstörungen verursachten Behinderungen; Schaffung geeigneter Voraussetzungen für die Anwendung dieses Gesetzes, insbesondere durch Vorabkontrolle der Baugenehmigungen und eine entsprechende Ausbildung aller Architekturstudenten; die Notwendigkeit beispielhaften Verhaltens des Staats und der sonstigen öffentlichen Stellen; bessere Information und Sensibilisierung aller am Baugeschehen Beteiligten; Stärkung der Rolle der Behindertenverbände, insbesondere durch verbesserte Klagemöglichkeit.

Die in diesem Programm vorgesehenen gesetzgeberischen Maßnahmen werden derzeit vom Senat geprüft.

ANWENDUNG DER CHARTA

Frage 27

Die in der Charta zum Ausdruck kommenden Ziele sind in Frankreich bereits weitgehend erreicht. Seit ihrer Annahme hat die Charta jedoch sowohl bei den gesetzgeberischen und verwaltungstechnischen Reformen als auch bei den einschlägigen Tarifverhandlungen stets als Leitlinie gedient.

GRIECHENLAND

FREIZÜGIGKEIT

Seit dem 1.1.1988 gilt in Griechenland die völlige Freizügigkeit der aus den Mitgliedstaaten der EG stammenden Arbeitnehmer - abgesehen von bestimmten Einschränkungen, die sich aus Gründen der öffentlichen Ordnung, der öffentlichen Sicherheit und der Volksgesundheit ergeben. Wenn diese Arbeitnehmer in Griechenland einen Arbeitgeber haben, können sie hier ohne weiteres die Arbeit aufnehmen, und sie benötigen dafür keine Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigung. Sie sind lediglich verpflichtet, sich innerhalb von acht (8) Tagen nach ihrer Ankunft im Lande bei der zuständigen Polizeidienststelle zu melden.

Wenn die Dauer der Beschäftigung drei (3) Monate übersteigt, sind diese Arbeitnehmer gehalten, sich bei der zuständigen Polizeibehörde eine Aufenthaltskarte für Staatsangehörige eines der EG-Mitgliedstaaten ausstellen zu lassen.

Die Einreise und der Aufenthalt von EG-Staatsbürgern, die eine nicht lohnabhängige Tätigkeit ausüben (Selbständige und freie Berufe), ist geregelt im Erlaß des Staatspräsidenten Nr.525/83, durch den die griechischen Rechtsvorschriften mit den Richtlinien des Rates der Europäischen Gemeinschaften in Einklang gebracht wurden.

In den geltenden Rechtsvorschriften ist die Freizügigkeit und die Freiheit der Beschäftigung von EG-Staatsangehörigen soweit gewährleistet, daß neue Initiativen auf diesem Gebiet nicht ergriffen wurden.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

Außer den für die einzelnen Berufe geltenden Vorschriften gibt es keine besonderen Bestimmungen, die die freie Wahl oder die Ausübung eines Berufs durch bestimmte Personengruppen einschränken.

Löhne und Gehälter sowie die Nebenleistungen sind für die einzelnen Wirtschaftszweige und Berufe in den Tarifverträgen oder den entsprechenden Verwaltungsentscheidungen (DA) geregelt.

Neben diesen Branchen-Tarifverträgen wird zur Absicherung der Löhne und Gehälter alljährlich ein allgemeiner nationaler Rahmentarifvertrag (EGSSE) abgeschlossen. Nach Artikel 664 des Zivilgesetzbuchs kann ein Arbeitgeber, der eine Forderung gegen seinen Arbeitnehmer hat, diese nur insofern gegen den geschuldeten Lohn aufrechnen, als der Arbeitnehmer diesen Lohn nicht unbedingt für seinen Lebensunterhalt und den seiner Familie benötigt. Diese Einschränkung gilt nicht für die Aufrechnung einer Forderung aufgrund eines Schadens, den der Arbeitnehmer durch schuldhaftes Verhalten bei der Ausführung des Arbeitsvertrags verursacht hat. Nicht der Aufrechnung unterliegende Lohn- oder Gehaltsforderungen der Arbeitnehmer sind unpfändbar.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Seit dem 1.1.1984 wird für die Entlohnung der Arbeitnehmer in Griechenland eine wöchentliche Regelarbeitszeit von 40 Stunden zugrundegelegt (EGSSE vom 14.2.1984).

Für die Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis gleich welcher Art bei einer staatlichen Behörde, einer Gebietskörperschaft oder einer sonstigen öffentlichen Einrichtung beschäftigt sind, beruht die wöchentliche Entlohnung auf einer Arbeitszeit von 37½ Stunden (Gesetz Nr. 1157/81 und 1476/84).

Durch die Verwaltungsentscheidung Nr. 25/83 des zweitinstanzlichen Verwaltungs-Schiedsgerichts von Athen ist in der Industrie unter bestimmten Voraussetzungen die 5-Tage-Woche mit 40 Arbeitsstunden eingeführt worden.

Für die Arbeitnehmer der Handelsunternehmen, der Lebensmittelgeschäfte, des Obst- und Gemüsehandels sowie der Fleischereien des ehemaligen hauptstädtischen Verwaltungsbezirks gilt die 5-Tage-Woche seit dem 1.2.1988.

Artikel 47 des Gesetzes Nr. 1892/90 über die Modernisierung und Entwicklung und sonstige Maßnahmen sieht vor, daß in Betriebstarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für einen Zeitraum von höchstens drei (3) Monaten eine höhere Arbeitszeit von bis zu neun (9) Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich und für den folgenden Zeitraum eine niedrigere Arbeitszeit vereinbart werden darf. In dem genannten Artikel ist ferner vorgesehen, daß die mittlere Arbeitszeit in dem betreffenden Gesamtzeitraum von höchstens sechs Monaten 40 Stunden pro Woche betragen soll.

Neben unbefristeten Vollzeit-Arbeitsverträgen gibt es befristete Arbeitsverträge. Die auf solche befristeten Arbeitsverhältnisse anwendbaren Rechtsvorschriften finden sich für die Arbeitnehmer des Privatsektors in den Artikeln 669-674 des Zivilgesetzbuchs und für die in einem zivilrechtlichen Arbeitsverhältnis bei staatlichen Behörden, Gebietskörperschaften oder sonstigen öffentlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer im Erlaß des Staatspräsidenten Nr. 410/88 und den ergänzenden Bestimmungen des Zivilgesetzbuchs. Außerdem existieren Teilzeitarbeitsverträge; diese fallen unter die Bestimmungen des Gesetzes Nr. 1892/90 und des Erlasses des Staatspräsidenten Nr. 410/88.

Massenentlassungen fallen in den Zuständigkeitsbereich des Arbeitsministeriums; für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer im Fall von Massenentlassungen gelten folgende Bestimmungen:

Gemäß Artikel 3 und 5 des Gesetzes Nr. 1387/83 ist der Arbeitgeber vor der Durchführung einer Massenentlassung gehalten, die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren, um über Möglichkeiten zu beraten, die Entlassungen und die sich aus ihnen ergebenden negativen Folgen zu vermeiden oder auf ein Minimum zu beschränken.

Der Arbeitgeber ist insbesondere verpflichtet, (a) die Arbeitnehmervertreter schriftlich zu informieren, aus welchen Gründen er eine Massenentlassung vorzunehmen beabsichtigt, wieviele Arbeitnehmer er beschäftigt und wieviele davon - getrennt nach Geschlecht, Alter und Beruf - er zu entlassen gedenkt, und (b) ihnen alle Informationen zu geben, die sie benötigen, um ihrerseits konstruktive Vorschläge zu erarbeiten. Eine Kopie dieser Unterlagen hat der Arbeitgeber an die Präfektur und an das zuständige Arbeitsaufsichtsamt einzusenden.

Die Frist für die Konsultationen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern beträgt 20 Tage - gerechnet von dem Tag, an dem der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertreter zu den Beratungen aufgefordert hat. Das Ergebnis dieser Konsultationen wird in einem Protokoll festgehalten, das von beiden Seiten unterzeichnet und vom Arbeitgeber der Präfektur oder dem Arbeitsministerium zugeleitet wird.

Seit dem 1.1.1982 haben die Arbeitnehmer aller Nationalitäten Anrecht auf vier Wochen Urlaub. Dieser Urlaubsanspruch erhöht sich jährlich um einen Tag und erreicht nach drei Jahren die Obergrenze von zweiundzwanzig (22) oder sechsundzwanzig (26) Werktagen - je nachdem, ob für den Arbeitnehmer die Fünf- oder Sechstagewoche gilt (wobei im ersteren Fall der wöchentliche Ruhetag nicht mitgezählt wird). Die einschlägigen Bestimmungen finden sich in der Rechtsverordnung vom 19.5.1982 sowie in den Gesetzen Nr. 1346/83 und 1288/82.

In Artikel 4 des EGSSE vom 21.2.1990 ist darüber hinaus vorgesehen, daß Arbeitnehmer mit 25 Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf zusätzlichen Urlaub haben, und zwar 3 Werktage, wenn sie 5 Tage wöchentlich arbeiten und 4 Werktage, wenn sie 6 Tage wöchentlich arbeiten.

Minderjährige Arbeitnehmer, die sich noch in der Ausbildung befinden, haben nach dem Gesetz Nr. 1837/89 neben ihrem normalen Urlaub Anspruch auf einen Bildungsurlaub von mindestens 14 Tagen.

Für den Abschluß eines Arbeitsvertrags gilt im allgemeinen die Grundregel der Formlosigkeit (Erlaß des Staatspräsidenten Nr. 1054/76), d.h. daß der Vertrag durch Übereinstimmung der Absichten zustandekommt. In die einzelnen Arbeitsverträge können besondere Vereinbarungen und Bedingungen hinsichtlich der Verpflichtungen und Aufgaben des Arbeitnehmers aufgenommen werden, soweit diese nicht den gesetzlichen Bestimmungen, den tarifvertraglichen Vereinbarungen, den Regeln der öffentlichen Ordnung, anderen zwingenden Vorschriften oder den guten Sitten zuwiderlaufen.

In bestimmten Fällen ist abweichend von der allgemeinen Regel der Formlosigkeit des Arbeitsvertrags die Schriftform vorgeschrieben; dies gilt u.a. für Teilzeitarbeitsverträge sowie für Arbeitsverträge von Schauspielern, Sicherheitsingenieuren, Betriebsärzten usw.

SOZIALER SCHUTZ

Für den Bereich der Sozialversicherung und die allgemeine Sozialpolitik ist in Griechenland die Sozialversicherungsanstalt (IKA) zuständig, die zugleich die Hauptversicherung der Lohn- und Gehaltsempfänger ist. Nach den Rechtsvorschriften über Funktionen und Arbeitsweise dieser Organisation (Verordnung Nr.1846/1951, insbesondere deren Artikel 5) dürfen daneben auch andere Arbeitnehmer-Versicherungen (Spezialkassen) operieren, sofern sie ihren Versicherten einen Schutz gewährleisten, der dem der IKA gleichwertig ist.

Diese Bedingung der Gleichwertigkeit des Versicherungsschutzes gilt für alle in der IKA-Gesetzgebung behandelten Sparten (Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung, Arbeitsunfall- und Krankenversicherung).

Aus der Durchführung dieser Bestimmungen ergibt sich folgende Rechtslage:

a) alle bei der IKA oder einer anderen Arbeitnehmer-Versicherung versicherten Arbeitnehmer haben im Krankheits- oder Mutterschaftsfall Anspruch auf Geld- und Sachleistungen, die nach Art und Umfang zumindest denen entsprechen, die in der IKA-Gesetzgebung vorgesehen sind;

b) alle bei der IKA oder einer anderen Arbeitnehmer-Versicherung versicherten Arbeitnehmer, die Anrecht auf eine Rente haben, erhalten zumindest Zahlungen, die den in der IKA-Gesetzgebung über die Mindestrenten (Artikel 29 der Verordnung Nr.1846/1951) festgelegten Beträgen entsprechen.

Diese Schutzbestimmungen gelten für Altersrenten, Invalidenrenten (aufgrund einer normalen Krankheit oder eines Arbeitsunfalls) und für Hinterbliebenenrenten.

Die für den Eintritt der Rentenberechtigung in allen diesen Fällen in der IKA-Gesetzgebung (Artikel 28 der Verordnung Nr.1846/1951) vorgesehenen Mindestbedingungen gelten für alle Arbeitnehmer, gleich ob sie bei der IKA oder einer anderen Arbeitnehmer-Versicherung (Spezialkasse) versichert sind.

Die genannten Bestimmungen laufen praktisch darauf hinaus, daß der Staat eine Garantie für die angemessene Höhe der sozialen Sicherung der Rentner übernimmt.

Die Bestimmungen des auf dem Gebiet der Versicherungen zuletzt verabschiedeten Gesetzes Nr.1902/1990 machen den Anspruch aller Arbeitnehmer in der Republik Griechenland auf Sozialversicherung zu einer Angelegenheit des öffentlichen Rechts.

Bestimmte Aspekte der Rentenversicherung dürfen nicht zum Gegenstand von Tarifvereinbarungen gemacht werden; nach den erläuternden Bestimmungen von Artikel 43 Absatz 3 des vorerwähnten Gesetzes Nr.1902 gehören hierzu u.a. direkte oder indirekte Änderungen in der Höhe der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge, die vollständige oder teilweise Übertragung der Beitragslast (der regelmäßigen Beiträge oder der Beiträge in Anerkennung der Betriebszugehörigkeit) von der einen zur anderen Seite sowie die Einrichtung von Spezialkassen oder

-konten, aus denen zu Lasten des Arbeitgebers regelmäßige Pensionszahlungen oder Zuschüsse in Form von Pauschalzahlungen geleistet werden sollen.

Um darüber hinaus sicherzustellen, daß alle im griechischen Hoheitsgebiet beschäftigten Arbeitnehmer in der Sozialversicherung erfaßt sind, wurde (mit Art.24 Abs.1 des Gesetzes Nr. 1902/1990) für alle - also unabhängig von Staatsangehörigkeit, Geschlecht, Alter und Religion - die Versicherungspflicht eingeführt (Grundsatz der Territorialität der Sozialversicherung).

Diese Gleichbehandlung der in Griechenland beschäftigten Ausländer mit den griechischen Staatsbürgern sorgt dafür, daß sie bei Eintreten des Versicherungsfalls (Unfall, Invalidität, Krankheit, Schwangerschaft usw.) gleichen Schutz genießen.

Die genannten Bestimmungen gelten für die Lohn- und Gehaltsempfänger des Privatsektors ebenso wie für die Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors im weiteren Sinne (Fernmeldebereich, Stromversorgung, Banken usw.), die bei den Arbeitnehmer-Spezialkassen der betreffenden Unternehmen versichert sind.

Für die von der Organisation für Arbeit und Beschäftigung (OAED) gewährten Sozialleistungen (Unterstützung für Arbeitslose und Wehrdienstleistende, Familienbeihilfen, Wartegeld, Mutterschaftsgeld, Unterstützung bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers) gibt es kein allgemeingültiges Schutzsystem, zumal diese Leistungen von Vorbedingungen abhängig sind: von der Eigenschaft als Arbeitnehmer (Ausübung einer nichtselbständigen Tätigkeit gegen Lohn oder Gehalt) und von der Zahlung der Beiträge (durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam oder durch den Arbeitgeber allein).

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

In den in Griechenland geltenden Rechtsvorschriften gibt es keine Beschränkungen oder Verbote, durch die die Bildung gewerkschaftlicher Organisationen durch die Arbeitnehmer behindert würde; die freie Ausübung des Koalitionsrechts wird vielmehr durch eine Reihe von Bestimmungen ausdrücklich garantiert und gefördert.

Das Anwendungsgebiet der im folgenden dargelegten Bestimmungen umfaßt Organisationen, deren Mitglieder eine nichtselbständige Tätigkeit ausüben und in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis als Lohn- oder Gehaltsempfänger im privaten oder öffentlichen Sektor tätig sind.

Der Grundsatz des Rechts der Arbeitnehmer auf gewerkschaftliche Organisation stützt sich in Griechenland vor allem auf die Bestimmungen der Artikel 12 und 23 der Verfassung (mit den in Art.25 vorgesehenen Einschränkungen bei mißbräuchlicher Ausübung dieses Rechts), ferner auf Artikel 78 des Zivilgesetzbuchs und insbesondere auf die Bestimmungen des Gesetzes Nr.1264/82 Art.7 und Art.14 Abs.1 und 2, sowie auf die durch Gesetz bestätigten internationalen arbeitsrechtlichen Übereinkommen Nr.87/1948 und 98/1949.

- Nach Artikel 7 des Gesetzes Nr. 1264/82 hat jeder Arbeitnehmer, der im Laufe des letzten Jahres zwei Monate lang einem bestimmten Unternehmen oder Betrieb angehört oder in seinem Berufszweig gearbeitet hat, das Recht, einer gewerkschaftlichen Organisation des Unternehmens oder des Betriebs oder einer entsprechenden Organisation seines Berufszweigs beizutreten, sofern er die in der Satzung der betreffenden Organisation rechtmäßig festgelegten Bedingungen erfüllt.

  Der gleiche Artikel gibt den gewerkschaftliche Organisationen das Recht, sich übergeordneten Organisationen anzuschließen.

  Wird einem Arbeitnehmer die Aufnahme in eine gewerkschaftliche Organisation oder einer Gewerkschaft die Aufnahme in eine übergeordnete Organisation verweigert, kann der Beitrittswillige das zuständige Friedensgericht anrufen, das durch richterlichen Entscheid die Aufnahme des Beitrittswilligen in die betreffende Organisation anordnen kann.

- Artikel 14 Absatz 1 und 2 des Gesetzes Nr. 1264/82 verpflichtet die staatlichen Behörden, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die freie Ausübung des Rechts auf Bildung und unabhängige Betätigung gewerkschaftlicher Organisationen sicherzustellen; er verbietet jegliche Einschränkung der Ausübung gewerkschaftlicher Rechte, zu denen auch das Recht auf Gründung gewerkschaftlicher Organisationen gehört. Die entsprechenden Strafvorschriften finden sich in Art.23 des gleichen Gesetzes.

  Nach dem Gesetz Nr.1876/90 haben die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sowie die einzelnen Arbeitgeber das Recht und die Pflicht, Verhandlungen mit dem Ziel tarifvertraglicher Vereinbarungen zu führen.

  Die Partei, die dieses Recht auf Tarifverhandlungen in Anspruch nehmen will, ist gehalten, der anderen Seite schriftlich mitzuteilen, wann und wo und über welche Fragen verhandelt werden soll. Wenn die Verhandlungen zu einer Vereinbarung führen, ist diese schriftlich festzuhalten und von den Vertretern beider Seiten zu unterzeichnen. Wenn die Verhandlungen scheitern, können die Parteien einen Schlichter einschalten oder ein Schiedsverfahren anstrengen.

  Der Schlichter wird von den Parteien aus einer besonderen Schlichterliste ausgewählt. Mangels Einigung wird der Schlichter durch Auslosung bestimmt.

  Der Schlichter beruft die Parteien zu gemeinsamen Gesprächen, hört die Parteien getrennt und unternimmt sonstige Befragungen bzw. Untersuchungen über die Arbeitsbedingungen und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens.

  Wenn die Parteien trotz der Bemühungen des Schlichters nicht innerhalb von 20 Tagen zu einer Einigung kommen, legt der Schlichter seinen Vorschlag vor, der – wenn er angenommen und von den Parteien unterzeichnet wird – damit den Charakter einer tarifvertraglichen Vereinbarung erhält. Scheitert die Schlichtung, dann können die Parteien unter bestimmten Bedingungen auf das Schiedsverfahren zurückgreifen.

Der Schiedsrichter wird von den Parteien aus einer besonderen Schiedsrichterliste ausgewählt.

Er bewertet alle im Rahmen des Schlichtungsverfahrens ermittelten Daten und Fakten und fällt seinen Schiedsspruch innerhalb von zehn Tagen nach Aufnahme seiner Tätigkeit.

Die Bedingungen für die Ausübung des Streikrechts sind in den Artikeln 19-21 des Gesetzes Nr.1264/82 festgelegt; diese Bestimmungen sind durch Artikel 3 und 4 des Gesetzes Nr.1915/90 geändert worden.

a) Das Streikrecht wird durch die gewerkschaftlichen Organisationen ausgeübt.

b) Bei Ausübung des Streikrechts ist der Arbeitgeber oder seine Organisation im Regelfall mindestens 24 Stunden vor Streikbeginn zu unterrichten. Bei Arbeitnehmern, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Sektor im weiteren Sinne beschäftigt sind und deren Arbeit von wesentlicher Bedeutung für die Erfüllung grundlegender Bedürfnisse der Allgemeinheit ist (Gesetz Nr.1264/82 Art.19 Abs.2, geändert durch Gesetz Nr.1915/90 Art.3), darf die Ankündigung eines Streiks nicht vor Ablauf von vier(4) vollen Tagen nach Bekanntgabe der Streikforderungen und ihrer Begründung in die Tat umgesetzt werden.

c) Gemäß Artikel 20 des Gesetzes Nr.1264/82 erfolgt der Streikbeschluß innerhalb der Gewerkschaft je nach Art und Größe der Organisation durch die Mitgliederversammlung oder den Verwaltungsrat.

   Ein Solidaritätsstreik kann nur durch die jeweils repräsentativste gewerkschaftliche Organisation der dritten Ebene ausgerufen werden.

   Personenvereinigungen im Sinne des Artikels 1 Absatz 3 Buchstabe a Unterabschnitt cc des Gesetzes Nr.1264/82 können ihr Streikrecht durch einen in geheimer Abstimmung erfolgenden Beschluß der Mehrheit der Arbeitnehmer des betreffenden Betriebs oder Unternehmens oder der betreffenden Behörde, öffentlichen Einrichtung oder Gebietskörperschaft ausüben. Für diejenigen Arbeitnehmer, die in einem Betrieb oder Unternehmen, einer Behörde, öffentlichen Einrichtung oder Gebietskörperschaft beschäftigt sind, in dem bzw. der weder eine solche Personenvereinigung noch eine die Belegschaft mehrheitlich erfassende Gewerkschaft oder Berufsorganisation existiert, kann der Streikbeschluß durch die repräsentativste regionale Arbeiterzentrale erfolgen.

d) Die gewerkschaftliche Organisation, die einen Streik ausruft, hat dafür zu sorgen, daß während des Streiks das nötige Personal anwesend ist, um die Betriebsanlagen zu schützen und Schäden und Unfälle zu verhindern. Wenn es sich um einen Streik von Arbeitnehmern im Sinne von Art.19 Abs.2 des Gesetzes Nr.1264/82 (geändert durch Gesetz Nr. 1915/90, Art.3) handelt, muß die streikführende Gewerkschaft auch das erforderliche Personal bereitstellen, um die für die Allgemeinheit lebensnotwendigen Dienste aufrechtzuerhalten.

Das Verfahren für die Bestimmung und Auswahl der Sicherungskräfte ergibt sich aus Artikel 21 des Gesetzes Nr.1264/82 und Artikel 4 des Gesetzes Nr.1915/90.

Bei Unstimmigkeiten hinsichtlich der Bestimmung des Sicherungspersonals entscheidet die in Artikel 15 des Gesetzes Nr. 1264/82 (ersetzt durch Art.25 des Gesetzes Nr. 1545/85) vorgesehene Kommission; diese Kommission besteht aus je einem Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber und einem Verwaltungsbeamten oder Richter als Vorsitzendem.

BERUFSAUSBILDUNG

1) Der Zugang zur Berufsausbildung ist in den folgenden Rechtsvorschriften geregelt:

   - Königl. Erlaß vom 6.6.1952 über die Facharbeiterausbildung;

   - Gesetz Nr.709/77 über die Anpassung von Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung der Arbeiter und die Regelung damit verbundener Fragen;

   - Gesetz Nr.1346/83 zur Änderung und Ergänzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen und Regelung verschiedener Fragen;

   - Gesetz Nr.1404/83 (Artikel 50): Programme der Ausbildungseinheiten der Organisation für Arbeit und Beschäftigung (OAED);

   - Gesetz Nr.1545/85 (Kapitel E): Nationales System zum Schutz gegen Arbeitslosigkeit und sonstige Bestimmungen;

   - Gesetz Nr.1566/85 über den Unterricht an weiterführenden Schulen;

   - Gesetz Nr.1836/89: Förderung der Beschäftigung und der Berufsausbildung und sonstige Bestimmungen;

   - Gesetz Nr.4009/89 (Erlaß des Arbeitsministers): Definition der Bedingungen für die Entwicklung von Berufsausbildungsprogrammen usw. durch die OAED und für deren Zusammenarbeit mit den in Art.8 Abs.1 und 2 des Gesetzes Nr.1836/89 genannten Organisationen.

   Aufgrund dieser Rechtsvorschriften ist in Griechenland gewährleistet, daß alle Jugendlichen gleich welcher Nationalität, soweit sie es wünschen, nach Abschluß ihrer Schulpflicht entweder in allgemeinbildenden Sekundarschulen oder in Berufsschulen oder technischen Lehranstalten eine erste Berufsausbildung erhalten können, die es ihnen ermöglicht, sich auf die Anforderungen ihres späteren Berufslebens vorzubereiten.

2) Es gibt neue Initiativen zur Änderung des Artikels 6 des Gesetzes Nr.709/77; diese werden derzeit in der Abteilung Berufsausbildung des Arbeitsministeriums näher ausgearbeitet.

3) Für die Arbeit der OAED bei der Umschulung entlassener Arbeitnehmer aus in Schwierigkeiten befindlichen Unternehmen und des Personals für auf neue Technologien spezialisierte Unternehmen gibt es an spezifischen Rechtsstrukturen lediglich das kürzlich als Ersatz für die Verordnung Nr.1262/82 erlassene Gesetz Nr.1892/90. In Übereinstimmung mit dem Gesetz Nr.709/77 berücksichtigt die OAED auch Vorschläge von Vereinigungen, Verbänden usw. hinsichtlich der Ausbildung ihrer Mitglieder.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den Arbeitsbeziehungen ist gewährleistet durch die Verfassung (Art.4 Abs.2 und Art.22 Abs.1) und durch den allgemeinen nationalen Rahmentarifvertrag von 1975, durch den der Grundsatz der gleichen Bezahlung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte eingeführt wurde und der 1978 ergänzt wurde durch das mit Gesetz Nr.46/75 ratifizierte internationale arbeitsrechtliche Übereinkommen Nr.100 über die gleiche Bezahlung gleichwertiger Arbeit männlicher und weiblicher Arbeitskräfte.

Das Gesetz Nr.1414/84 über die Anwendung des Prinzips der Gleichheit der Geschlechter in den Arbeitsbeziehungen und andere Bestimmungen (ABl.A/10 v.2.2.84) verbietet jegliche auf dem Geschlecht oder Familienstand beruhende Diskriminierung von Arbeitnehmern hinsichtlich ihres Zugangs zu und des Inhalts oder der Durchführung von Programmen oder Systemen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der Lehrlings- und Praktikantenausbildung, der Weiterbildung und Umschulung sowie der sozialen Förderung und Information (Artikel 2).

Beim Zugang zu allen Zweigen und allen Stufen aller Berufe darf es keine Diskriminierung nach Geschlecht oder Familienstand geben (Artikel 3).

Männer und Frauen haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit (Artikel 4).

Jegliche geschlechtsbedingte Diskriminierung von Arbeitnehmern hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und ihrer Berufslaufbahn ist verboten (Artikel 5).

Das Arbeitsverhältnis darf nicht wegen des Geschlechts aufgekündigt werden (Artikel 6).

Arbeitgeber, die gegen diese Bestimmungen verstoßen, werden mit Geldbußen von 20.000 bis 30.000 DRA bestraft (Artikel 12).

Die Organisation für Arbeit und Beschäftigung (OAED), das Generalsekretariat für die Gleichstellung der Geschlechter und andere Organisationen haben eine Reihe von Initiativen gestartet, um die Aktionen zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu intensivieren, insbesondere durch die Entwicklung von Programmen für die Berufsausbildung arbeitsloser Frauen und zur Wiedereingliederung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang wird auch die Gemeinschaftsinitiative NOW erwähnt (Programme der internationalen Zusammenarbeit usw.).

Das Gesetz Nr.1483/84 über den Schutz von Arbeitnehmern mit familiären Verpflichtungen und die ihnen gewährten Vergünstigungen (ABl.153/A v.8.10.84) gibt Arbeitnehmern beiderlei Geschlechts Anrecht auf einen Elternurlaub, der es ihnen ermöglichen soll, sich ihren Kindern zu widmen. Dieser Elternurlaub beträgt für beide Eltern und für jedes Kind drei Monate und wird gewährt in der Zeit vom Ende des Mutterschaftsurlaubs bis zu dem Tage, an dem das Kind 2½ Jahre alt wird.

Die Eltern haben außerdem Anspruch auf freie Zeit bei Krankheit ihrer Kinder (oder anderer von ihnen versorgter Personen) und auch, um sich um die Schulbildung ihrer Kinder zu kümmern. Eltern, die ein körperlich, psychisch oder geistig behindertes Kind haben, haben Anrecht auf eine um eine Stunde verkürzte tägliche Arbeitszeit.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

In Griechenland besteht ein System der Information und Konsultation der Arbeitnehmer und ihrer Mitwirkung an den Entscheidungen der im Lande tätigen Unternehmen.

Die Bedingungen und Modalitäten der Umsetzung dieses Prinzips finden sich im Gesetz Nr.1767/88 über die Arbeitnehmer- bzw. Betriebsräte, mit dem u.a. auch das internationale arbeitsrechtliche Übereinkommen Nr.135 in das griechische Recht übernommen wurde.

Das Anwendungsgebiet dieses Gesetzes umfaßt alle Unternehmen, die 50 oder mehr Personen beschäftigen. Soweit in den Unternehmen keine gewerkschaftlichen Organisationen existieren, gilt das Gesetz bereits ab 20 Beschäftigten.

Das Gesetz Nr.1767/88 gibt den Arbeitnehmern das Recht, sich über ihren Betriebsrat über bestimmte Fragen zur Situation der Arbeitnehmer im Unternehmen sowie zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens und der Unternehmensplanung zu unterrichten und über diese Punkte gemeinsam mit der Unternehmensleitung zu entscheiden.

a) Nach Artikel 12 hat der Betriebsrat folgende Aufgaben:

1) er entscheidet gemeinsam mit dem Arbeitgeber über folgende Punkte, soweit diese nicht durch Gesetz oder Tarifvertrag geregelt sind und im Unternehmen keine gewerkschaftliche Organisation besteht:

aa) Erstellung der internen Betriebsordnung;

bb) Regelungen für den betrieblichen Gesundheits- und Unfallschutz;

cc) Entwicklung von Informationsprogrammen über die Anwendung neuer Methoden der Arbeitsorganisation im Unternehmen und den Einsatz neuer Technologien;

dd) Planung der Ausbildung und der beruflichen Weiterbildung der Mitarbeiter, insbesondere im Zusammenhang mit technologischen Veränderungen;

ee) Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Überwachung ihrer Anwesenheit und ihres Verhaltens durch audiovisuelle Mittel;

ff) Urlaubsplanung, Betriebsferien;

gg) Wiedereingliederung von Behinderten nach Arbeitsunfällen im Betrieb;

hh) Planung und Überwachung kultureller, unterhaltender und sozialer Veranstaltungen und der sozialen Einrichtungen.

2) er untersucht mögliche Wege zur Verbesserung der Produktivität aller Produktionsfaktoren und erarbeitet entsprechende Vorschläge.

3) er macht Vorschläge für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

4) er benennt aus seinen Reihen den Ausschuß für Gesundheitsschutz und Unfallverhütung.

Vereinbarungen zu diesen Punkten sind schriftlich festzuhalten; sie erhalten dadurch bindenden Charakter. Kommt keine Einigung zustande, wird die Streitfrage mit einer begründeten Erklärung einer bei der Präfektur eingerichteten Kommission zur Entscheidung vorgelegt.

b) Nach Artikel 13 ist der Arbeitgeber verpflichtet,...

1) den Betriebsrat vor Durchführung der betreffenden Maßnahmen über die folgenden Punkte zu unterrichten:

aa) Änderung der Rechtsform des Unternehmens;

bb) Verlagerung, Erweiterung oder Verkleinerung der gesamten oder eines Teils der Anlagen des Unternehmens;

cc) Einführung neuer Technologien;

dd) Änderungen im Personalaufbau, Erhöhung oder Verringerung der Belegschaftsstärke, Kurz- oder Gruppenarbeit;

ee) die jährliche Planung für Investitionen im Bereich Gesundheitsschutz und Unfallverhütung;

ff) alle in Artikel 12 angesprochenen Aspekte, insbesondere die hierzu vom Betriebsrat angeforderten Informationen;

gg) evtl. geplante Überstunden.

2) dem Betriebsrat außerdem folgende Informationen zu verschaffen:

aa) die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens und die Produktionsplanung;

bb) die Bilanz und den Tätigkeitsbericht des Unternehmens;

cc) die Gewinn- und Verlustrechnung des Unternehmens.

c) Nach Artikel 14 berät der Arbeitgeber in den Unternehmen, in denen es keine gewerkschaftliche Organisation gibt, mit dem Betriebsrat..

aa) im Fall von Massenentlassungen gemäß den geltenden Rechtsvorschriften über die Kontrolle von Massenentlassungen, und..

bb) in allen anderen Fällen, in denen nach allgemeinen oder speziellen gesetzlichen Vorschriften eine Beratung mit den Arbeitnehmern vorgesehen ist.

Es wird darauf hingewiesen, daß die Tätigkeit der Betriebsräte im Sinne des Gesetzes Nr.1767/88 den Zielen, Mitteln und Rechten der gewerkschaftlichen Organisationen in keiner Weise entgegensteht; in dem genannten Gesetz ist vielmehr eine Zusammenarbeit mit der gewerkschaftlichen Organisation des Unternehmens und deren laufende Unterrichtung vorgesehen.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMGEBUNG

Die Harmonisierung der griechischen Rechtsvorschriften mit folgenden Richtlinien ist noch nicht erfolgt:

1. Richtlinie 88/642
2. Richtlinie 89/391
3. Richtlinie 89/392
4. Richtlinie 89/654
5. Richtlinie 89/656
6. Richtlinie 90/270
7. Richtlinie 90/269
8. Richtlinie 90/394

Zu Richtlinie 88/642 ist anzumerken, daß die entsprechende griechische Rechtsakte inzwischen fertiggestellt ist und sich im Endstadium der Verabschiedung befindet, während die anderen noch in der Vorbereitung sind.

Eine Mitwirkung der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter an Entscheidungen im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung ist wie folgt gegeben:

- Auf Unternehmensebene:

  . Nach Artikel 1 des Gesetzes Nr.1767/88 haben die Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten das Recht, zu ihrer Vertretung im Unternehmen einen Betriebsrat zu wählen. Nach Artikel 12 des gleichen Gesetzes hat dieser Betriebsrat eine mitwirkende und konsultative Rolle mit dem Ziel, im Zuge der Entwicklung des Unternehmens die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu verbessern.

. Nach dem Gesetz Nr.1568/85 haben die Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als einhundertundfünfzig (150) Beschäftigten das Recht, einen aus im Unternehmen gewählten Vertretern bestehenden Ausschuß für Gesundheitsschutz und Unfallverhütung zu bilden.

- Auf Präfekturebene:

  In jeder Präfektur gibt es ein auf kollektiver Basis gebildetes Konsultativgremium für Fragen des Schutzes der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. Zu den Mitgliedern dieses Präfekturausschusses für Gesundheits- und Arbeitsschutz (NEYAE) gehören u.a. stets zwei Vertreter der jeweils repräsentativsten Arbeiterzentrale.

- Auf nationaler Ebene:

  Dem nationalen Rat für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (SYAE) gehören als Mitglieder drei Vertreter der repräsentativsten Gewerkschaftsorganisation der dritten Ebene an. Der SYAE erstellt für das Arbeitsministerium Gutachten und Berichte zu Fragen der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer (für Erlasse des Staatspräsidenten, Ministerialverordnungen usw.).

  In diesen Zusammenhang wird darauf verwiesen, daß die Sozialpartner auch beim Abschluß von Tarifverträgen Gelegenheit haben, Vereinbarungen über Fragen des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung zu treffen.

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

In Artikel 2 des Gesetzes Nr. 1837/89 über den Schutz von Minderjährigen in der Arbeitswelt und sonstige Bestimmungen ist das Mindestalter für den Eintritt Jugendlicher in das Erwerbsleben auf 15 Jahre festgesetzt. Eine Ausnahme gilt für die Beschäftigung von Jugendlichen unter 15 Jahren bei Theatervorführungen, Konzerten oder anderen kulturellen Veranstaltungen, soweit diese Tätigkeit keine körperliche, geistige oder sittliche Schädigung mit sich bringt. Die Genehmigung für die Beschäftigung von Jugendlichen unter 15 Jahren in den angegebenen Fällen erteilt das zuständige Arbeits- aufsichtsamt unter Beachtung der in dem genannten Artikel dargelegten Einschränkungen.

Nach Artikel 6 des Gesetzes Nr.1837/89 werden minderjährige Arbeitnehmer nach Maßgabe der von ihnen geleisteten Arbeitszeit und aufgrund des im nationalen Rahmentarifvertrag festgelegten Mindestlohns für ungelernte Arbeiter entlohnt. In den einzelnen Tarifverträgen können bessere Arbeits- bedingungen und eine höhere Entlohnung vereinbart werden.

In Artikel 5 des Gesetzes Nr.1837/89 ist folgendes vorgesehen:

a) eine tägliche Arbeitszeit von 6 Stunden und eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden für Jugendliche unter 16 Jahren und für Minderjährige, die an einer Hochschule oder einer öffentlichen

oder staatlich anerkannten privaten, allgemeinen oder berufsbildenden Lehranstalt studieren, sowie das Verbot von Überstunden für alle minderjährigen Arbeitnehmer.

Für die bei kulturellen Veranstaltungen beschäftigten Kinder und Jugendlichen gilt nach den Bestimmungen dieses Gesetzes u.a. eine kürzere Arbeitszeit, die je nach Alter von 3 bis 15 Jahren höchstens zwei(2) bis fünf(5) Stunden täglich beträgt.

b) eine tägliche ununterbrochene Ruhepause für minderjährige Arbeitnehmer von mindestens zwölf Stunden, und zwar obligatorisch in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr früh. Mit dieser Vorschrift ist indirekt jede Nachtarbeit für Minderjährige verboten.

c) Erleichterungen für studierende minderjährige Arbeitnehmer hinsichtlich des täglichen Arbeitsbeginns und -endes.

Nach Artikel 4 des Gesetzes Nr.1387/89 müssen minderjährige Arbeitnehmer vor Aufnahme einer Tätigkeit an einem der von der Organisation für Arbeit und Beschäftigung(OAED) entwickelten und durchgeführten Berufsberatungs- und -einführungsprogramme teilnehmen; über die Teilnahme erhalten sie von der OAED eine entsprechende Bescheinigung.

Nach den Bestimmungen der Artikel 6-9 des Gesetzes Nr.1566/85 können alle Jugendlichen *gleich welcher Nationalität*, soweit sie es wünschen, nach Abschluß ihrer Schulpflicht entweder in allgemeinbildenden Sekundarschulen oder in Berufsschulen oder technischen Lehranstalten eine erste, grundlegende Berufsausbildung erhalten, die es ihnen ermöglicht, sich auf die Anforderungen ihres späteren Berufslebens vorzubereiten.

ÄLTERE MENSCHEN

Mit den in Kapitel D über den sozialen Schutz erwähnten Bestimmungen ist dafür gesorgt, daß alle Arbeitnehmer aus der Europäischen Gemeinschaft als Rentner nach Abschluß ihrer Berufstätigkeit Leistungen erhalten, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard sichern.

Zu der Frage nach der sozialen Absicherung von Personen, die das Rentenalter erreicht haben, aber keinen Rentenanspruch besitzen, wird darauf verwiesen, daß in Griechenland kein Bürger auf die erforderliche ambulante oder stationäre medizinische Behandlung zu verzichten braucht.

Wenn derartige Leistungen nicht vor einer Versicherung gedeckt sind, werden sie nach Ausstellung eines Bedürftigkeitsnachweises vom Staat übernommen. Ältere Personen, die durch Wohnungsprobleme, körperliche Behinderung oder aus anderen Gründen in finanziellen Schwierigkeiten sind, können entsprechende Sozialhilfen erhalten (Wohngeld, Invalidenunterstützung), entweder in Form eines Pauschalbetrags oder durch Ausnahmeregelung. Wer keine Rente einer Versicherungsanstalt bezieht, hat auch Anspruch auf die für Nichtversicherte vorgesehene Sozialrente.

Diese Leistungen haben jedoch lediglich den Charakter einer Beihilfe, die allein zur Sicherung des Existenzminimums nicht ausreicht.

BEHINDERTE

Zur beruflichen und sozialen Eingliederung Behinderter hat der griechische Staat folgende Maßnahmen getroffen:

a) das Gesetz Nr.1648/86 über den Schutz von Invaliden, Kriegsopfern und Behinderten. Nach diesem Gesetz sind alle in Griechenland tätigen griechischen und ausländischen Unternehmen und Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten verpflichtet, einen Anteil von 4% der in Art.1 Abs.1 und weitere 3% der in Art.1 Abs.4 genannten Personen einzustellen.

   Staatliche Behörden, öffentliche Einrichtungen und Gebietskörperschaften sind verpflichtet, 5% der freien Stellen ohne Aufnahmeprüfung mit den nach dem Gesetz Nr. 1648/86 geschützten Personen zu besetzen; bei Pförtnern, Nachtwächtern, Hausmeistern, Gärtnern, Hausdienern und beim Reinigungspersonal ist jede fünfte Stelle mit einer geschützten Person zu besetzen.

b) die Verordnung des Arbeitsministeriums Nr. 30052 vom 24.1.1991. Diese Verordnung betrifft die Beteiligung der Organisation für Arbeit und Beschäftigung (OAED) an den bei den Arbeitgebern anfallenden Kosten für die ergonomische Anpassung der Arbeitsplätze für die bei ihnen beschäftigten und nach Artikel 1 Absatz 4 des Gesetzes Nr. 1648/86 geschützten Behinderten.

c) die gemeinsame Verordnung des Finanz- und Arbeitsministeriums Nr. 30993 vom 27.3.1991. In dieser Verordnung geht es um die Einrichtung von Programmen für die Bezuschussung von Privatunternehmen, Unternehmen und Einrichtungen der Gebietskörperschaften, der berufsständischen Vereinigungen und ihrer Verbände, die aufgrund des in Art.2 des Gesetzes Nr. 1648/86 festgelegten Verfahrens (der obligatorischen Beschäftigung) Behinderte einstellen, und allgemein um Beihilfen für Arbeitgeber für die Beschäftigung von Behinderten.

ANWENDUNG DER CHARTA

Die in der Charta aufgeführten sozialen Grundrechte entsprechen den individuellen und sozialen Rechten, die in der griechischen Verfassung anerkannt und von ihr geschützt werden. Diese Bestimmungen der Verfassung geben dem einzelnen Bürger nicht die Möglichkeit, vom Staat die Erfüllung bestimmter sozialer Rechte zu verlangen. Nach der Verfassung hat der griechische Staat vielmehr den Auftrag, allgemein und durch entsprechende gesetzgeberische Akte für den Schutz dieser Rechte zu sorgen.

Tatsächlich bestehen Gesetze und Erlasse des Staatspräsidenten, durch die die sozialen Rechte aller Art geschützt werden.

I R L A N D

FREIZÜGIGKEIT

Einschränkungen der Freizügigkeit

Außer den aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigten Einschränkungen bestehen keine weiteren Auflagen für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft.

Neue Initiativen

Neue Initiativen zur Sicherung des Aufenthaltsrechts für Arbeitnehmer, die - in Ausübung ihres Rechts auf Freizügigkeit - einem Beruf oder einer Beschäftigung jeglicher Art nachgehen, sind nicht erforderlich.

Hindernisse für die Wahrnehmung des Rechts auf Freizügigkeit bestehen nicht, wenn die Befähigungsnachweise der EG-Bürger als vergleichbar betrachtet werden.

Es existieren keine neuen Initiativen zur praktischen Umsetzung des Rechts auf Freizügigkeit und Gleichbehandlung in allen Arten von Beschäftigung oder Beruf und zum Zweck des sozialen Schutzes.

Maßnahmen zur Förderung der Familienzusammenführung, zur Anerkennung von Qualifikationen und zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Zur Förderung der Familienzusammenführung oder der Anerkennung von Diplomen usw. werden keine gesonderten Maßnahmen ergriffen. Irland ist jedoch in die europäischen Aktionen auf diesem Bereich eingebunden. Die Frage der Grenzgänger stellt für Irland kein Problem dar. Mit Hilfe von SEDOC werden bilaterale Verbindungen mit den Mitgliedstaaten geknüpft, in die irische Arbeitnehmer abwandern.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Maßnahmen betreffend Dauer und Organisation der Arbeitszeit sowie Beschäftigungsformen, bei denen es sich nicht um unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnisse handelt

Eine 1989 veröffentlichte Arbeitsmarktanalyse ergab eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 41 Stunden für Vollzeitbeschäftigte in der irischen Industrie.

Das als Bestandteil des Programme for National Recovery (1987-1990) ausgehandelte Rahmenabkommen sah bei einer wöchentlichen Regelarbeitszeit von 40 Stunden oder mehr eine Verkürzung um eine Stunde vor. Diese Verminderung der Wochenarbeitszeit ist im allgemeinen in der gesamten Wirtschaft durchgeführt worden.

Die Frage einer weiteren Reduzierung der Arbeitszeit wurde kürzlich in den Verhandlungen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern über das Programme for Economic and Socialo Progress (Programm für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt) erörtert; es kam jedoch

zu keiner Einigung. In diesem Programm ist festgehalten, daß der ICTU (der Irische Gewerkschaftsbund) im Falle von Verhandlungen über ein weiteres Abkommen über Lohn- und Arbeitsbedingungen zur Anpassung an die internationalen Entwicklungen und die wirtschaftliche und soziale Situation in Irland eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung anstreben wird.

Arbeitszeitregelungen werden in der Praxis zwar in Tarifverhandlungen ausgehandelt, doch sind einige gesetzliche Mindestvorschriften im Conditions of Employment Act von 1936 und im Shops Acts (Arbeitsbedingungen) von 1938 und 1942 festgelegt. Diese Gesetze dienen zur Regelung der Arbeitszeit bei Schichtarbeit in der Industrie sowie in Läden, Hotels usw. (weitere Einzelheiten im Anhang).

Gemäß dem Conditions of Employment Act von 1936 muß Schichtarbeit bei Fließproduktion und genehmigte Schichtarbeit folgenden Vorschriften entsprechen:

(a) Eine Schicht darf nicht länger als neun Stunden dauern.
(b) Eine Pause von mindestens 15 Minuten muß nach Ablauf von drei bis vier Stunden nach Schichtbeginn eingelegt werden.
(c) Arbeitnehmer dürfen nicht zwei Schichten in Folge arbeiten; zwischen zwei Arbeitsschichten müssen mindestens 8 arbeitsfreie Stunden liegen.
(d) Die Arbeitszeit darf 56 Wochenstunden für Schichtarbeit bei Fließproduktion und 48 Wochenstunden für einen Zeitraum von drei aufeinanderfolgenden Wochen im Falle genehmigter Schichtarbeit nicht überschreiten.

Außer bei Fließproduktion oder mit Genehmigung ist Schichtarbeit gesetzeswidrig. Diese Einschränkung gilt nicht für Druck und Herausgabe von Zeitungen. Unter Fließproduktion versteht man industrielle Arbeit, die normalerweise ohne Unterbrechung oder in Zeitabschnitten von nicht weniger als 15 Stunden am Stück durchgeführt werden muß, wie z. B. in Brauereien, bei der Herstellung von Glas, Zucker usw. Andere Schichtarbeit muß vom Arbeitsminister genehmigt werden.

Das Gesetz von 1936 sieht auch vor, daß bei Tagarbeit die Beschäftigten in Industriebetrieben nicht länger arbeiten dürfen als

(i) bis 20.00 Uhr an normalen Arbeitstagen,
(ii) bis 13.00 Uhr an kurzen Arbeitstagen,
(iii) 9 Arbeitsstunden an einem gewöhnlichen Arbeitstag,
(iv) 48 Arbeitsstunden pro Woche.

Überstunden unterliegen den folgenden Begrenzungen: 2 Stunden pro Tag, 12 Stunden pro Woche, 36 Stunden für einen Zeitraum von 4 Wochen und 240 Stunden pro Jahr. Genehmigungen für eine größere Zahl von Überstunden werden vom Arbeitsminister erteilt.

Ein in Tagarbeit beschäftigter Arbeitnehmer darf nicht mehr als 5 Stunden ohne eine Pause von mindestens einer halben Stunde arbeiten. Allen Arbeitnehmern eines Industriebetriebs muß diese Pause zur gleichen Zeit gewährt werden; während dieser Zeit darf die Arbeit nicht fortgesetzt werden. Der Arbeitsminister kann Arbeitgebern Ausnahmegenehmigungen erteilen. Leistet ein Arbeitnehmer Überstunden

von mindestens anderthalb Stunden Dauer, so hat er Anspruch auf eine Pause von mindestens einer halben Stunde unmittelbar vor Überstundenbeginn.

Die Shops (Conditions of Employment) Acts von 1938 und 1942 regeln die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern in Groß- und Einzelhandelsgeschäften, Lagerhäusern, Hotels (nur Dublin City), Schanklokalen und Gastronomiebetrieben (Restaurants, Cafés oder Teestuben). Das Gesetz schreibt folgende Höchstarbeitszeiten vor: 11 Stunden pro Tag, 56 Stunden pro Woche in Hotels und 48 in anderen Betrieben.

Innerhalb folgender zeitlicher Begrenzungen dürfen Überstunden gearbeitet werden:

Hotels: 66 Stunden pro Woche oder 244 Stunden in vier aufeinanderfolgenden Wochen oder 2 900 Stunden im Jahr.

Andere Betriebe:
60 Stunden pro Woche oder 216 Stunden in vier aufeinanderfolgenden Wochen oder 2 600 Stunden im Jahr.

Das Gesetz sieht Essenspausen vor.

Der Arbeitsminister hat in dem kürzlich zwischen der Regierung und den Sozialpartnern ausgehandelten Programme for Economic and Social Progress (Programm für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt) zugesagt, die Rechtslage zu untersuchen und auf eventuell erforderliche Anpassungen hinzuweisen.

Regelmäßige Teilzeitarbeit ist in den letzten Jahren auf dem irischen Arbeitsmarkt immer häufiger geworden (ein Anstieg von 42 500 auf 70 000 Arbeitnehmer von 1975 bis 1989). Angesichts dieser Situation hat der Arbeitsminister nach Beratung mit den Sozialpartnern das Worker Protection (Regular Part-Time Employees) Act von 1991 eingebracht. Durch dieses Gesetz sollen die Bestimmungen folgender Gesetze auf Teilzeitarbeitnehmer ausgedehnt werden:

- Holidays (Employees) Act von 1973 (Urlaubsregelung),
- Maternity Protection of Employees Act von 1981 (Mutterschutz),
- Minimum Notice and Terms of Employment Act von 1973 und 1984 (Kündigungsfrist und Arbeitsbedingungen),
- Protection of Employees (Employers' Insolvency) Acts von 1984 und 1990 (Schutz der Arbeit-nehmer bei Konkurs des Arbeitgebers),
- Redundancy Payments Act von 1967 bis 1990 (Entlassungsafbindung)
- Unfair Dismissals Act von 1977 (Kündigungsschutz),
- Worker Participation (State Enterprises) Act von 1977 und 1980 (Mitbestimmung in staatlichen Unter-nehmen).

Unter Teilzeitbeschäftigten versteht man Arbeitnehmer, die mindestens acht Stunden pro Woche und 13 Wochen in Folge arbeiten. Vor der Einführung dieser gesetzlichen Regelung mußte ein Arbeitnehmer wenigstens 18 Stunden in der Woche arbeiten, um unter diese Gesetze zu fallen, mit Ausnahme des Holidays Employees Act von 1973, das mindestens 120 Stunden pro Monat erforderte.

Die meisten Arbeitsgesetze dienen dem Schutz von Arbeitnehmern, die in Werkverträgen beschäftigt sind. In Zeitarbeitsfirmen tätige Arbeitnehmer sind in dieser Definition nicht erfaßt. Der Arbeitsminister hat sich im Programme for Economic and Social Progress verpflichtet, die Stellung der in Zeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer zu untersuchen.

Rechte hinsichtlich des bezahlten Jahresurlaubs und der Erholungszeit pro Woche

Das Holidays (Employees) Act von 1973 sieht vor, daß ein Arbeitnehmer, der mindestens 1 400 Stunden (1 300 Stunden für Personen unter 18 Jahren) in einem Beschäftigungsjahr (vom 1. April bis zum 31. März) arbeitet, Anspruch auf 3 Wochen bezahlten Urlaub hat, vorausgesetzt, er hat innerhalb des Jahres seine Arbeitsstelle nicht gewechselt. Wenn ein Arbeitnehmer in diesem Beschäftigungsjahr nicht die erforderliche Gesamtstundenzahl gearbeitet oder seinen Arbeitsplatz gewechselt hat, hat er Anspruch auf bezahlten Urlaub in Höhe von 3/4 einer Woche für jeden Kalendermonat, in dem er mindestens 120 Stunden (110 Stunden falls unter 18 Jahre) gearbeitet hat.

Wie bereits in der Antwort auf Frage 7 erwähnt, wurden - mit Wirkung vom 6. April 1991 - die Bestimmungen des Holidays (Employees) Act von 1973 , wenn auch mit veränderten Grunddaten, durch das Workers Protection (Regular Part-Time Employees) Act von 1991 auf Teilzeitbeschäftigte ausgeweitet. Teilzeitbeschäftigte sind definiert als Arbeitnehmer, die im Rahmen eines ordentlichen Arbeitsverhältnisses von nicht weniger als 13 Wochen und pro Jahr normalerweise nicht weniger als 8 Stunden pro Woche arbeiten. Nach dem Gesetz von 1991 haben Teilzeitbeschäftigte Anrecht auf Jahresurlaub in Höhe von 6 Stunden auf 100 Arbeitsstunden bzw. proportional weniger bei entsprechend weniger Arbeitsstunden. Das Gesetz von 1973 sieht einen Anspruch auf acht staatliche Feiertage vor. Alle Teilzeitbeschäftigten haben nun Anrecht auf arbeitsfreie staatliche Feiertage auf derselben Grundlage wie Vollzeitbeschäftigte.

Der Arbeitsminister hat sich in dem Programme for Economic and Social Progress verpflichtet, die rechtliche Grundlage der Urlaubsregelung zu überprüfen.

Die entsprechenden Gesetze sehen zwar bestimmte Mindestansprüche vor, in der Praxis wird der Anspruch auf Jahresurlaub jedoch gewöhnlich in Tarifverhandlungen vereinbart, wobei der durchschnittliche jährliche Anspruch bei etwa 4 Wochen liegt. Die Erholungszeit pro Woche ist auch hier im allgemeinen Verhandlungssache, im Gegensatz zu der Mindeststundenzahl gemäß dem Conditions of Employment Act von 1936 und den Shops Acts von 1938 und 1942.

Festlegung der Beschäftigungsbedingungen

Die Beschäftigungsbedingungen für irische Arbeitnehmer werden auf unterschiedliche Weise festgelegt. Gesetzliche Mindestansprüche sind in einer Reihe von Arbeitsgesetzen zu Urlaub, Entlassung,

Mutterschaftsurlaub, Kündigung, Entlassungsabfindungen usw. festgeschrieben. Zusätzlich haben viele Arbeitnehmer Rechte, die in schriftlichen Arbeitsverträgen oder in mit dem Arbeitgeber ausgehandelten Tarifverträgen festgelegt sind.

Das Minimum Notice and Terms of Employment Act von 1973 sieht vor, daß ein unter dieses Gesetz fallender Beschäftigter berechtigt ist, vom Arbeitgeber eine schriftliche Bestätigung zu verlangen, die sämtliche oder einen Teil der nachstehenden Angaben enthält:

a) Datum des Beschäftigungsbeginns,
b) Höhe der Bezahlung oder Berechnungsmethode,
c) die Fälligkeit des Arbeitsentgelts, sei es wöchentlich, monatlich oder ein anderer Zeitraum,
d) alle Vereinbarungen oder Bedingungen hinsichtlich Arbeitszeit oder Überstunden,
e) alle Vereinbarungen oder Bedingungen bezüglich
   i) Urlaub und Urlaubsentgelt
   ii) Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Verletzung und Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle sowie
   iii) Renten und Rentensystem,
f) Kündigungsfrist, die der Beschäftigte einhalten muß und auf die er ein Anrecht hat (diese Frist ist im Arbeitsvertrag festgelegt; bei zeitlich befristeten Verträgen gilt das Datum des Vertragsablaufs).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die obengenannten Angaben binnen eines Monats ab Anforderung zu liefern.

SOZIALER SCHUTZ

Organisation des Systems des sozialen Schutzes

Das Sozialversicherungssystem in Irland untersteht dem Minister für Soziale Angelegenheiten. Das Ministerium für Soziale Angelegenheiten verwaltet die gesetzlich und nicht gesetzlich geregelten Einrichtungen der Sozialversicherung. Seine Hauptaufgabe ist dabei die Einkommenssicherung. Zu diesem Zweck zahlt es Geldleistungen an Personen in bestimmten Lebensabschnitten oder im Falle von z. B. Krankheit oder Arbeitslosigkeit.

Die Sozialleistungen gliedern sich in zwei Kategorien: Sozialversicherung und Sozialhilfe. Sie umfassen alle international anerkannten Bereiche der sozialen Sicherheit, z. B. Altersrente/Ruhegehalt, Witwenrente, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Mutterschaft und Berufskrankheiten. Das Ministerium verwaltet auch die Leistungen zur Unterstützung von Familien, wie Kindergeld und Familienzulagen.

Zusätzlich zu den Geldleistungen sind Naturalleistungen in Form von kostenfreier Zahnbehandlung und freien Sehhilfen, kostenlose Beförderung und Stromversorgung für alte Menschen und Behinderte vorgesehen.

Sozialversicherungsbeiträge

Unabhängig von der Höhe des Einkommens sind alle Arbeitnehmer im Alter von 16 bis 66 Jahren gesetzlich versichert. Die Sozialversicherungsbeiträge sind einkommensabhängig; der zu zahlende Prozentsatz richtet sich jedoch auch nach der Art der Beschäftigung. Der Anspruch auf die verschiedenen Leistungen hängt von der Zugehörigkeit zu einer angemessenen Beitragskategorie ab. Seit April 1988 sind Selbständige ebenfalls zur Beitragszahlung verpflichtet, wodurch sie das Anrecht auf bestimmte Langzeitleistungen erwerben.

Sozialversicherungsleistungen

Um Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen zu haben, muß der Antragsteller eine bestimmte Summe einkommensabhängiger Sozialversicherungsbeiträge eingezahlt haben.

Entsprechend dem jeweiligen gesetzlichen Rahmen (jedoch unabhängig von der Bedürftigkeit der Empfänger) existieren die folgenden pauschalen Versicherungsleistungen: Erwerbsunfähigkeitsleistungen, Invaliditätsrente, Arbeitslosengeld, Mutterschaftsleistungen, Witwen-rente, Unterstützung verlassener Ehefrauen, Waisengeld, Behandlungszuschüsse und Sterbegeld. Arbeitsentgeltsbezogen ausgezahlt werden Erwerbsunfähigkeitsleistungen, Arbeitslosengeld und Berufskrankheitsleistungen an Personen, für die Versicherungsbeiträge in bestimmter Höhe zu entrichten sind. Die Kosten für die pauschalen und einkommensbezogenen Leistungen werden durch einkommensbezogene Sozialversicherungsbeiträge von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Selbständigen gedeckt, wobei Fehlbeträge vom Finanzministerium aufgebracht werden.

Leistungen bei Arbeitsunfall

In der Sozialversicherung sind auch Leistungen im Falle von Verletzungen, Invalidität oder Tod sowie bei der medizinischen Versorgung von Arbeitsunfällen oder -krankheiten vorgesehen. Diese Leistungen stehen Arbeitnehmern unabhängig vom Alter zu.

Sozialhilfesystem

Sozialhilfe erhalten Personen, die den Beitragsbedingungen für den Erhalt von Sozialversicherungsleistungen nicht genügen, bzw. Personen, die nicht länger Anspruch auf Versicherungsleistungen haben. Um Sozialhilfe zu erhalten, muß der Antragsteller die Bedingungen einer Bedürftigkeitsprüfung erfüllen. Zusätzliche Sozialleistungen werden normalerweise gewährt, wenn der Betreffende nicht über ausreichende Mittel verfügt, um seine Grundbedürfnisse zu decken, und wenn er die Bedingungen für den Erhalt von Erwerbsunfähigkeitsleistungen und Arbeitslosengeld/-unterstützung nicht erfüllt. Die Sozialunterstützung soll gewährleisten, daß der Betroffene eine grundlegende Hilfe zum Lebensunterhalt erhält.

Für Kinder unter 16 Jahren wird Kindergeld ohne Bedürftigkeitsprüfung gezahlt. Für 16 bis 18Jährige wird Unterstützung nur gewährt, wenn sie sich in einer Vollzeitausbildung befinden oder körperlich oder geistig behindert sind.

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Gesetzliche Regelungen zur Gründung von Berufsvereinigungen oder Gewerkschaften

Rechtliche Grundlage für die Koalitionsfreiheit ist Artikel 40.6.1 der Verfassung. In diesem Artikel garantiert der Staat die Freiheit der Ausübung - unter anderem - des "Rechts der Bürger auf die Gründung von Vereinigungen" unter Berücksichtigung der öffentlichen Ordnung und Moral. Der Artikel sieht die Erlassung von Gesetzen zur Regelung und Kontrolle der Ausürung dieses Rechts im öffentlichen Interesse vor. Artikel 40.6.2 bestimmt, daß solche Gesetze keine politischen, religiösen oder klassenbezogenen Diskriminierungen beinhalten dürfen.

Anders als das Recht auf die Gründung von Koalitionen ist das Recht auf den Beitritt zu Koalitionen nicht in der Verfassung verankert. Obwohl die Macht des Oireachtas (des Parlaments) zur gesetzlichen Regelung der Koalitionsfreiheit begrenzt ist, können die Gewerkschaften selbst das Beitrittsrecht einschränken. Eine Gewerkschaft ist weder durch die Verfassung noch auf andere Weise verpflichtet, jeden Bewerber als Mitglied aufzunehmen. Eine Reihe von Rechtsstreitigkeiten hat ergeben, daß kein verfassungsmäßiges Recht auf Beitritt zu einer beliebigen Gewerkschaft besteht. Einigen Gruppen von Arbeitnehmern, z. B. Mitgliedern der Streitkräfte und der Garda Siochana (Polizei) ist es gesetzlich verboten, Gewerkschaften beizutreten und gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen zur Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen zu ergreifen. Nach den Entscheidungen der Gerichte gilt der Grundsatz, daß die Koalitionsfreiheit, beziehungsweise das Koalitionsrecht, zwingend die entsprechende Freiheit impliziert, keiner oder keiner bestimmten Gewerkschaft beizutreten. Damit ist die rückwirkende Closed-Shop-Regelung in Irland illegal.

Verfahren für die Aushandlung und den Abschluß von Tarifverträgen

Das Prinzip der freien Tarifverhandlungen bildet die Grundlage des Systems der Arbeitsbeziehungen in Irland. Die Arbeitsbedingungen der Mehrzahl der Arbeitnehmer sind in Tarifverträgen geregelt, die auf lokaler Ebene in Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und einer oder mehreren Gewerkschaften ausgehandelt werden. Bestimmte grundlegende Rechte und Pflichten wie Arbeitszeit, Kündigungsfristen, Entlassung und Urlaubsansprüche sind gesetzlich festgelegt. Die tariflichen Vereinbarungen sind, dem informellen Charakter der Tarifverhandlungen in Irland entsprechend, nicht rechtsverbindlich. Gemäß Industrial Relations Act (Gesetz über Arbeitsbeziehungen) von 1946 steht es den Parteien jedoch frei, ihr Abkommen beim Arbeitsgericht eintragen zu lassen und ihm damit Rechtswirksamkeit zu verleihen. Der Geltungsbereich kann auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer im selben Industriezweig ausgedehnt werden, auch wenn diese nicht zu den Verhandlungsparteien gehört haben, vorausgesetzt, daß das Arbeitsgericht die Verhandlungsparteien als repräsentativ für die Kategorie oder Gruppe von Arbeitnehmern anerkennt, auf die das Abkommen zutrifft.

Ein Arbeitgeber ist gesetzlich nicht zu Verhandlungen mit einer Gewerkschaft verpflichtet und kann ihr daher die Anerkennung verweigern. Die irischen Gerichte haben jedoch entschieden, daß ein Rechtsstreit über eine Gewerkschaftsanerkennung das Recht auf die Durchführung von Streikmaßnahmen impliziert. Gemäß Industrial Relations Act von 1969 kann eine Gewerkschaft auch einseitig ein Anerkennungsverfahren vor das Arbeitsgericht bringen, wobei sie im voraus der Verbindlichkeit von dessen Entscheidung zustimmen muß. Das Arbeitsgericht empfiehlt den Arbeitgebern und Gewerkschaften in den meisten Fällen, sich auf die Aushandlung eines Tarifvertrags zu verständigen, selbst wenn der im Rechtsstreit befindlichen Gewerkschaft nicht die Mehrheit der betreffenden Arbeitnehmer angehört.

Vorschriften für die Ausübung des Streikrechts und Schlichtungs- und Vermittlungsverfahren

Im irischen Gesetzesrecht ist kein ausdrückliches Streikrecht vorgesehen; vielmehr existiert eine Art Immunitätsanspruch, der sicherstellt, daß unter bestimmten Umständen verhandlungsberechtigte Gewerkschaften und ihre Mitglieder gesetzlich geschützt sind, wenn sie gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen ergreifen. Die Gesetzmäßigkeit der Gewerkschaften und ihr Schutz vor Verfolgung wegen krimineller Vereinigung und Verschwörung im Falle einer Arbeitsstreitigkeit waren im Trade Disputes Act von 1906 festgelegt. Dieses Gesetz wurde zunächst aufgehoben und durch das Industrial Relations Act von 1990 wieder weitgehend in Kraft gesetzt. Das Gesetz von 1990 schützt gegen Haftungsansprüche wegen Verschwörung, friedlichen Aufstellens von Streikposten, Veranlassung zum Bruch des Arbeitsvertrages oder wegen Einmischung in die Geschäfte, Angelegenheiten oder Beschäftigung anderer, immer vorausgesetzt, daß die betreffende Person "mit Bezug auf oder in Wahrnehmung von Interessen in einer Arbeitsstreitigkeit" gehandelt hat. Nach dem Trade Union Act (Gewerkschaftsgesetz) von 1941 sind Zusammenschlüsse von Personen nur dann ermächtigt, über Lohnfestlegung oder andere Arbeitsbedingungen zu verhandeln, wenn sie im Besitz einer vom Arbeitsminister erteilten Verhandlungslizenz sind. Die Bedingungen, denen ein solcher Zusammenschluß zur Lizenzerteilung entsprechen muß, wurden durch das Trade Union Act von 1971 und das Industrial Relations Act von 1990 abgeändert.

Folgende Hauptbedingungen müssen erfüllt sein:

(i) Die Vereinigung muß als Gewerkschaft im Sinne des Trade Union Act beim Registrar of Friendly Societies eingetragen sein oder, im Falle einer ausländischen Vereinigung, als Gewerkschaft im Sinne des Gesetzes des Landes gelten, in dem sie ihren Hauptsitz hat;
(ii) sie muß mindestens 1 000 Mitglieder haben;
(iii) sie muß ihre Absicht, eine Lizenz zu beantragen, 18 Monate im voraus bekannt geben;
(iv) sie muß beim High Court (Obersten Gericht) eine Geldsumme in Höhe von 20 000 IR£ bis 60 000 IR£, je nach Mitgliederzahl, hinterlegen.

Im Ausland ansässige Gewerkschaften müssen sich nicht beim Registerbeamten der Friendly Societies eintragen, um eine Verhandlungslizenz zu bekommen. Eine solche Gewerkschaft muß jedoch

eine Aufsichtsbehörde haben, deren sämtliche Mitglieder im Staat Nordirland ansässig sind und die Entscheidungsbefugnisse in bezug auf Fragen hat, die in Nordirland ansässige Mitglieder der Gewerkschaft direkt betreffen. Von diesen Bestimmungen abgesehen muß eine im Ausland ansässige Gewerkschaft für den Erhalt einer Verhandlungslizenz denselben Bedingungen entsprechen wie in Irland ansässige Gewerkschaften.

Das Prinzip freier Tarifverhandlungen bildet die Grundlage des Systems der Arbeitsbeziehungen in Irland. Dieses System geht von der Freiheit der Arbeitnehmer aus, sich zu organisieren und mit den Arbeitgebern zu verhandeln, während der Staat die notwendige legislative und institutionelle Basis bereitstellt. Die wichtigsten staatlichen Schlichtungsorgane sind die Labour Relations Commission und der Labour Court.

Die Labour Relations Commission

Aufgabe der 1991 gemäß Industrial Relations Act von 1990 eingesetzten Labour Relations Commission (LRC) ist die Förderung guter Arbeitsbeziehungen. Sie wird von einem Dreier-Gremium geleitet, dem vom Arbeitsminister ernannte Arbeitgeber-, Gewerkschafts- und unabhängige Vertreter angehören.

Wichtigste Einzelaufgaben der LRC sind:

a) Schlichtung in Streitfällen nach dem Scheitern direkter Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Unternehmensleitung;
b) Beratungsfunktion bei der Bestimmung und Lösung grundlegender Probleme, die Anlaß zu andauernden Störungen der Arbeitsbeziehungen sein können;
c) Rechtsbeistand bei der Beilegung von Streitigkeiten mit einzelnen Arbeitnehmern;
d) Leitung oder Anregung von Forschungsvorhaben zu den Arbeitsbeziehungen;
e) Überprüfung und Beobachtung der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen;
f) Ausarbeitung eines Verhaltenskodex für die Arbeitsbeziehungen in Absprache mit Gewerkschaften, Arbeitnehmerorganisationen und anderen interessierten Parteien sowie Anleitung zu dessen Anwendung. Ein solcher Verhaltenskodex ist nicht gesetzlich bindend. Gerichte und für Arbeitsbeziehungen zuständige Gremien können jedoch die Bestimmungen des Kodex heranziehen, soweit dies ihnen bei Rechtsstreitigkeiten relevant erscheint.

Der Labour Court

Der 1946 gegründete Labour Court ist die letzte Instanz bei der Regelung von Streitigkeiten. Er ist ein unabhängiges Dreier-Gremium, dessen Mitglieder zu gleichen Teilen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen ernannt werden; der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzenden werden vom Minister ernannt. Streitigkeiten müssen zuerst vor die Labour Relations Commission gebracht werden. Wenn diese Commission befindet, daß keine weiteren Bemühungen ihrerseits zur Beilegung der Streitigkeit beitragen können, können die Parteien den Streitfall vor den Labour Court tragen, der dann eine Empfehlung ausspricht.

Vorschriften für den öffentlichen Dienst, die Streitkräfte und die Polizei hinsichtlich des Streikrechts

Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes genießen dieselben Streikrechte wie andere Gewerkschaftsmitglieder.

Mitgliedern der Streitkräfte und der Garda Siochana ist es gesetzlich verboten, ordentlichen Gewerkschaften beizutreten und zur Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen zu ergreifen.

BERUFSAUSBILDUNG

Organisation der Berufsausbildung

In Irland ist in erster Linie der Arbeitgeber für die Ausbildung zuständig. Die Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde FAS fördert über ihren Ausbildungsberatungsdienst die Schaffung von Ausbildungsmöglichkeiten in den Unternehmen. Sie unterhält auch ein abgabenfinanziertes Zuschußsystem für Unternehmen ab einer bestimmten Größe in einigen Industriezweigen, wie z. B. Textilindustrie, chemische Industrie und verwandte Branchen, Nahrungsmittel-, Getränke- und Tabakindustrie usw. Aufgrund dieses Systems können die Unternehmen einen Zuschuß von bis zu 90 % ihrer an die FAS zu entrichtenden Ausbildungsabgabe verrechnen und der FAS nur den Saldo zahlen, wenn sie ihren Beschäftigten Ausbildungsmöglichkeiten auf zufriedenstellendem Niveau bieten.

Neben der Lehrlingsausbildung betreibt die FAS eine Reihe von Ausbildungskursen für unterschiedliche Zielgruppen, hauptsächlich für Arbeitslose, Jugendliche auf der Suche nach einer Erstanstellung und für Personen mittleren Alters (besonders Frauen), die ins Arbeitsleben zurückkehren wollen. Die FAS bietet auch Ausbildungsmöglichkeiten im Rahmen des Restructuring Training Programme (Umstrukturierungsprogramm) für kleine und mittlere Unternehmen an, um so deren Wettbewerbsfähigkeit vor dem Hintergrund des Einheitlichen Europäischen Marktes zu fördern.

Es sind keine neuen Initiativen ergriffen worden, um Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit beim Zugang zur Berufsausbildung auszumerzen bzw. zu untersagen. EG-Bürger aus anderen Mitgliedstaaten haben dieselben Zugangsmöglichkeiten wie irische Staatsangehörige.

Über die FAS bietet der Staat Ausbildungsmöglichkeiten für erwerbstätige Personen an. Außerdem gibt es viele private Agenturen, die kostenpflichtige Kurse für private Interessenten oder für vom Arbeitgeber entsandte Personen anbieten.

Wie bereits erwähnt, liegt die Hauptverantwortung für die Ausbildung bei den Arbeitgebern. Die FAS, eine öffentliche Körperschaft, bietet jedoch ebenfalls Ausbildungsmöglichkeiten an. Der Vorstand der FAS besteht aus Vertretern der Regierung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften, d. h. über die Ausbildungsmaßnahmen wird paritätisch entschieden.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

Gesetzliche Vorschriften bezüglich des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen

Das Anti-Discrimination (Pay) Act von 1974 begründete das Recht auf gleiches Arbeitsentgelt für Frauen, die beim selben Arbeitnehmer im selben Arbeitsbereich die "gleiche Arbeit" leisten wie Männer.

Jede Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Familienstand im Hinblick auf den Zugang zu Beschäftigung, Beschäftigungsbedingungen (außer Arbeitsentgelt oder Rentensystemen), Ausbildung, Berufserfahrung sowie Beförderungs- oder Neueinstufungsmöglichkeiten ist seit dem Erlaß des Employment Equality Act von 1977 gesetzeswidrig.

Bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsrecht kann vor den Equality Officers (Rechtsbeauftragten für die Gleichbehandlung), dem Labour Court und, unter bestimmten Umständen, auch vor den Zivilgerichten Klage geführt werden.

Mit dem Employment Equality Act von 1977 wurde die Employment Equality Agency (Gleichstellungsbehörde) gegründet. Sie hat sowohl Untersuchungs- als auch Aufsichtsfunktion. Ihre drei Hauptaufgaben sind,

- die Diskriminierung abzubauen,
- die Gleichberechtigung bei den Beschäftigungschancen zu fördern,
- über die Einhaltung der Gesetze von 1974 und 1977 zu wachen.

Initiativen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung

Zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen wurde eine Reihe von Initiativen ergriffen:

A. Nach der Regierungserklärung von 1984 zur Chancengleichheit bei der Beschäftigung im öffentlichen Dienst wurde in staatlich unterstützten Körperschaften ein verschiedene Aktionen umfassendes Programm eingeführt, das die Ernennung von Rechtsbeauftragten für die Gleichbehandlung, die Mitarbeit dieser Beamten in Netzwerken und die Annahme von Chancengleichheitserklärungen durch eigenständige Organisationen vorsah. Der Arbeitsminister richtete ein System zur Überwachung der Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit im öffentlichen Dienst ein.

B. Das Equality Focus Award Scheme des Arbeitsministers, das von der Employment Equality Agency und der EG gemeinsam mit dem Institute for Personnel Management gefördert wird, wurde 1990 ins Leben gerufen. Dieses Programm soll die Arbeitgeber zur Durchführung einschlägiger Aktionen ermuntern, wobei auch bereits unternommene Bemühungen gewürdigt werden sollen. Die Anwendung der Resolution über den Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz macht gute Fortschritte. Der irische Arbeitgeberverband und der irische Gewerkschaftsbund haben Richtlinien zur sexuellen Belästigung herausgegeben. In diesen Fragen bietet die Employment Equality Agency Rat und Unterstützung an.

C. Die staatliche Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde FAS hat 1990 ein Aktionsprogramm auf den Weg gebracht. Dieses Programm betreibt aktiv die Überwindung der herkömmlichen berufsspezifischen Geschlechtertrennung, indem es mehr Frauen zum Einstieg in andere als die klassischen Frauenberufe ermuntert, so daß die volle Einbeziehung der Frauen auf allen Ebenen des Arbeitsmarktes gefördert wird. Das Programm von 1990 hat seine Hauptaufgaben erfüllt und eine solide Planungsgrundlage für die Entwicklung zukünftiger effektiver Aktionsprogramme der FAS geschaffen.

D. Durch ihre Veröffentlichungen, Seminare und Konferenzen weckt die Employment Equality Agency das Bewußtsein für Probleme der Gleichberechtigung in der Beschäftigung. Sie hat bereits Verhaltensmaßregeln für die Chancengleichheit in der Beschäftigung herausgegeben und arbeitet an einem Modellprogramm für die Chencengleichheit, das in diesem Jahr veröffentlicht werden soll.

E. In den meisten Unternehmen des öffentlichen Sektors und im öffentlichen Dienst besteht die Möglichkeit von Gleitzeitregelungen, Job-sharing und Berufspausen. Eine Reihe von Unternehmen des öffentlichen Sektors verfügt bereits über Kinderkrippen oder erwägt deren Einrichtung. Im Programm für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt verpflichtet sich die Regierung zur gestaffelten Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen für Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes, wobei der Staat die Einrichtungen bereitstellt, während die Bediensteten die Betriebskosten tragen.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

Gesetzliche Vorschriften über Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer in Unternehmen mit Niederlassungen in zwei oder mehr Mirgliedstaaten

Es gibt keine gesetzliche Grundlage für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern im privaten Sektor, einschließlich der internationalen Unternehmen. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist jedoch im gesamten privaten Sektor auf freiwilliger Basis weit verbreitet.

Maßnahmen im Zusammenhang mit der Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer

Die Worker Participation (State Enterprises) Acts (Arbeitnehmermitbestimmung in staatlichen Unternehmen) von 1977 bis 1991 schreiben die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in zahlreichen staatlichen Unternehmen vor. Für elf Unternehmen sehen die Gesetze eine Vertretung auf Verwaltungsratsebene vor, in 35 staatlichen Betrieben eine Mitwirkung auf niedrigerer Ebene. Bei der Mitbestimmung auf niedrigerer Ebene hat das Gesetz keinen Vorschriftscharakter, sieht jedoch ein Rahmenwerk vor, in dem jede Organisation Vereinbarungen vorschlagen und ausarbeiten kann, die ihren Bedürfnissen und der bestehenden Praxis der Arbeitsbeziehungen entsprechen. Jedes Mitbestimmungsabkommen sollte folgendes vorsehen:

- Regelmäßiger Gedanken- und Informationsaustausch zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmern;
- frühzeitige Bekanntgabe (durch die Betriebsleitung)von Informationen über Entscheidungen, die entscheidenden Einfluß auf die Interessen der Arbeitnehmer haben;
- Weitergabe von Informationen und Stellungnahmen aufgrund der Mitbestimmungsvereinbarungen an alle Beschäftigten.

Durch das Worker Protection (Regular Part-Time Employees) Act von 1991 wird die gesetzliche Regelung auch auf Teilzeitbeschäftigte ausgedehnt.

Das Protection of Employment Act (Arbeitsschutzgesetz) von 1977 schreibt vor, daß ein Arbeitgeber, der eine Massenentlassung plant, die Arbeitnehmervertreter genau über die geplanten Entlassungen informieren und mindestens 30 Tage vor der ersten Entlassung anhören muß. Diese Anhörung muß eine Erörterung der Kriterien, nach denen die zur Entlassung vorgesehenen Arbeitnehmer bestimmt werden, einschließen.

Die einschlägigen Verordnungen der Europäischen Gemeinschaften (Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen oder Betrieben) von 1980 zielen auf die Wahrung der Arbeitnehmerrechte bei Eigentumsübergang von Unternehmen oder Betrieben mit der Folge eines Arbeitgeberwechsels ab. Gemäß diesen Bestimmungen müssen Veräußerer und Erwerber die jeweiligen Arbeitnehmervertreter über die Gründe des Übergangs und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Konsequenzen für die Beschäftigten informieren. Außerdem müssen die Einzelheiten aller geplanten Maßnahmen, die die Beschäftigten betreffen könnten, mit den Arbeitnehmervertretern erörtert werden, um deren Zustimmung zu diesen Maßnahmen zu erhalten.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMWELT

Auswirkungen von Gemeinschaftsrichtlinien

In das Safety, Health and Welfare at Work Act (Sicherheit, Gesundheitsschutz und Wohlbefinden bei der Arbeit) von 1989 sind die meisten Bestimmungen der "Rahmenrichtlinie" des Rates 89/301/EWG über Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz aufgenommen worden. Dies gilt für Aspekte wie Anwendungsbereich, Verpflichtungen der Arbeitgeber, Schutz- und Verhütungsmaßnahmen, Unterrichtung der Arbeitnehmer, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer und Verpflichtungen der Arbeitnehmer. Vor der Verabschiedung des Gesetzes von 1989 galten gesetzliche Bestimmungen nur für bestimmte Sektoren oder Tätigkeiten. Zu diesen gehören die verarbeitende Industrie, das Bauwesen, Bergbau- und Steinbrucharbeiten sowie Verwendung, Lagerung, Transport usw. von Gefahrstoffen. In andere Rechtsvorschriften, die nur für diese Sektoren gelten (z. B. die Safety in Industry Acts von 1955 und 1980, das Mines and Quarries Act von 1965 und die Dangerous Substances Acts von 1972 und 1979), sind ebenfalls viele der charakteristischen Merkmale der Einzelrichtlinien eingegangen, die im Umfeld der Rahmenrichtlinie

89/391/EWG angenommen worden sind. Man ist jedoch dabei, diese Gesetze und Vorschriften im Lichte dieser Richtlinien zu überarbeiten, um festzustellen, welche Veränderungen erforderlich werden, insbesondere, was Sektoren und Tätigkeiten betrifft, die gemäß dem Gesetz von 1989 zum ersten Mal in den Bereich des Sicherheitssystems fielen.

Beteiligung von Arbeitnehmern an Entscheidungen

Gemäß Abschnitt 13(1) des Gesetzes müssen Unternehmer ihre Arbeitnehmer anhören, um Absprachen zu treffen und in Kraft zu halten,, durch die sie und ihre Angestellten in die Lage versetzt werden, bei der Förderung und Entwicklung von Vorkehrungen zur Gewährleistung von Sicherheit, Gesundheitsschutz und Wohlbefinden bei der Arbeit sowie bei der Ermittlung der Wirksamkeit derartiger Vorkehrungen effizient zusammenzuarbeiten. Die Unternehmer müssen ebenso, soweit dies auf angemessene Weise durchführbar ist, etwaige Vorhaltungen ihrer Angestellten berücksichtigen.

Gemäß Abschnitt 13(2) des Gesetzes von 1989 haben Arbeitnehmer das Recht, in Fragen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz bei ihrem Arbeitgeber Vorhaltungen vorzubringen und bei ihm vorstellig zu werden. Arbeitgeber sind hingegen berechtigt, Sicherheitsfachkräfte zu benennen, die u. a. Untersuchungen am Arbeitsplatz durchführen können.

Der Zweck der förmlichen Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern besteht darin:

- eine aktive Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unfall- und Krankheitsverhütung sicherzustellen,

- die Unternehmensleitung und die Arbeitgeber zu veranlassen, gemeinsam Maßnahmen zur Lösung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzproblemen zu überdenken und durchzuführen,

- eine Kommunikationsmöglichkeit zu schaffen, damit die Arbeitnehmer Gefahren für die Sicherheit anzeigen oder Vorschläge für zweckentsprechende Sicherheitsmaßnahmen vorbringen können.

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

Rechtsvorschriften für die Beschäftigung von Jugendlichen

Gemäß den Bestimmungen des Protection of Young Persons (Employment) Act (Jugendschutz bei der Beschäftigung) von 1977 ist die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren generell verboten. Einem Kind von mehr als 14 Jahren kann es jedoch gestattet werden, während der Schulferien leichte, nicht-gewerbliche Arbeiten zu verrichten, unter der Voraussetzung, daß diese seine Gesundheit oder normale Entwicklung nicht beeinträchtigen und sich nicht störend auf seine Schulbildung auswirken. Kinder dürfen in den Schulferien nicht mehr als 7 Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche arbeiten. Während der Sommerferien dürfen Kinder während eines zusammenhängenden Zeitraums von 14 Tagen keinerlei Arbeiten verrichten.

Nachstehend finden sich die vorgeschriebenen Begrenzungen der Arbeitszeit für Jugendliche von 15 Jahren:

	Normale Arbeitszeit (in Stunden)	Maximale Arbeitszeit (in Stunden)
Während eines Tages	8	8
Während einer Woche	37,5	40

Nachstehend sind die vorgeschriebenen Begrenzungen der Arbeitszeit von Jugendlichen im Alter zwischen 16 und 18 Jahren angegeben:

	Normale Arbeitszeit (in Stunden)	Maximale Arbeitszeit (in Stunden)
Während eines Tages	8	9
Während einer Woche	40	45
Während eines Zeitraums von 4 Wochen		172
Während eines Jahres		2000

Kinder, die das Schulpflichtalter (das gegenwärtig bei 15 Jahren liegt) noch nicht überschritten haben, dürfen nachts während eines Zeitraums von 14 aufeinanderfolgenden Stunden, einschließlich des Zeitraums zwischen 20.00 Uhr und 8.00 Uhr, nicht beschäftigt werden.

Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen nachts für einen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Stunden, einschließlich des Zeitraums zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr, nicht beschäftigt werden, mit der Ausnahme von Industriearbeitern, bei denen eine Beschäftigung zwischen 20.00 Uhr und 8.00 Uhr erforderlich ist.

Arbeitnehmern, die mehr als 5 Tage pro Woche arbeiten und deren Arbeiszeit an Sonntagen 3 Stunden überschreitet, muß eine Erholungszeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden für jeweils 7 Tage Arbeit gewährt werden.

Ein Arbeitsabschnitt darf für Jugendliche (unter 18 Jahren) nicht mehr als 5 Stunden und für Kinder (unter 15 Jahren) nicht länger als 4 Stunden ohne eine Pause von mindestens 30 Minuten dauern, wobei allerdings bestimmte Regelungen des Conditions of Employment Act von 1936 weiterhin für Schichtarbeit gelten.

Allen Beschäftigten unter 18 Jahren muß eine Pause von 30 Minuten vor dem Beginn von Überstunden eingeräumt werden, falls dieser Zeitraum mehr als eineinhalb Stunden beträgt.

Gemäß dem o. a. Gesetz müssen Überstunden mindestens zu dem normalen Tarif mit einem Zuschlag von 25 % entlohnt werden. Unter Überstunden sind in diesem Zusammenhang Arbeitszeiten zu verstehen, die über die vorstehend dargestellte Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden. Im Gegensatz zu dieser Regelung ist die Entlohnung von Jugendlichen im allgemeinen Gegenstand von Verhandlungen.

Employment Regulation Orders (EROS) werden von Joint Labour Committees (Gemeinsamen Ausschüssen für Arbeitsangelegenheiten) gemäß den Industrial Regulations Acts (Arbeitsbeziehungen) von 1946 und 1976 ausgearbeitet. In diesen EROS werden Mindestlöhne festgelegt und Beschäftigungsbe- dingungen in spezifischen Industriebereichen geregelt. In EROS für bestimmte Bereiche (Landwirtschaft, Handel mit kohlensäurehaltigem Wasser, Reinigungsgewerbe, Hotels und Rauhfuttervermahlung) wird die Entlohnung nach Alter geregelt.

ÄLTERE MENSCHEN

Bestimmungen für in den Ruhestand getretene Arbeitnehmer

In den Ruhestand getretene Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine "medical card" (eine Art Krankenschein), wenn ihr Einkommen nicht ausreicht, um ihre medizinische Versorgung und die ihrer unterhaltsberechtigten Familienangehörigen zu gewährleisten. Der Inhaber der "medical card" und die unterhaltsberechtigten Angehörigen haben Anspruch auf kostenlose und umfassende Gesundheitsfürsorge. 70 % der über 65jährigen haben eine "medical card". Der Prozentsatz steigt auf 80 % für 80jährige und ältere. Der Mindestanspruch aller Bürger einschließlich der im Ruhestand befindlichen Arbeitnehmer umfaßt die kostenlose Behandlung im Krankenhaus und durch Fachärzte sowie eine Beihilfe für von Allgemeinmedizinern verschriebene Medikamente.

BEHINDERTE

Maßnahmen zur Förderung der sozialen und beruflichen Eingliederung von Behinderten

Im ganzen Land existieren Zentren, die Berufsausbildung für Menschen mit einer physischen oder geistigen Behinderung anbieten.

1990 wurden etwa 3 400 Vollzeitplätze in Berufsausbildungszentren eingerichtet. 1991 sollen wahrscheinlich etwa 3 700 solcher Plätze geschaffen werden.

Der Staat sieht eine Reihe von Beihilfen zur Sicherung des Lebensunterhalts von Behinderten vor. Die wichtigste Zuwendung ist die Disabled Persons Maintenance Allowance (Beihilfe für Behinderte). 1989 erhielten insgesamt 25 901 Menschen diese Unterstützung.

Zusätzlich zu den erwähnten Tagesstätten, Wohneinrichtungen und anderen Hilfsdiensten werden weitere Einrichtungen auf lokaler Ebene geschaffen, um behinderten Menschen so lange wie möglich ein möglichst normales Leben in ihrer Gemeinschaft zu erlauben.

I T A L I E N

FREIZÜGIGKEIT

1. Bekanntlich gelten in bezug auf die Freizügigkeit die EG-Verordnung 1612/68 sowie die Richtlinie 360/68 über die Beseitigung von Beschränkungen bei der Niederlassung und beim Aufenthalt der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten und ihrer Familien innerhalb der Gemeinschaft.

   Das Prinzip der Freizügigkeit beinhaltet u. a. die Nichtdiskriminierung eines Arbeitnehmers der Gemeinschaft gegenüber einem Arbeitnehmer des Aufnahmelandes hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, des Arbeitsentgeltes sowie allgemein der Lebens- und Arbeitsbedingungen.

   Italien hält sich an diesen Grundsatz und wahrt insbesondere die Priorität der Gemeinschaft, derzufolge eine Arbeitsstelle Bürgern außerhalb der Gemeinschaft nur dann angeboten werden darf, wenn erwiesen ist, daß kein Bürger Italiens oder eines anderen EG- Mitgliedstaates zur Verfügung steht.

2. Die genannte Verordnung und die genannte Richtlinie, die nunmehr über 20 Jahre alt sind, müssen auch im Zusammmenhang mit der Verwirklichung des EG-Binnenmarktes und im Hinblick auf die Schaffung eines "Europas ohne Grenzen" überarbeitet werden.

3. Dieser Überarbeitungsprozeß, der seinerzeit in der Gemeinschaft durch Sitzungen des Beratenden Ausschusses für Freizügigkeit und des Fachausschusses eingeleitet wurde, ist auf Schwierigkeiten gestoßen, die sich aus Widerständen ganz unterschiedlicher Art seitens einiger Länder ergeben. Italien unterstreicht, wie auch unter seinem Vorsitz deutlich wurde, nach wie vor die Notwendigkeit, diese Überarbeitung voranzutreiben, wobei zugleich die Probleme der Familienzusammenführung (die in Art. 10 der geltenden Verordnung restriktiv geregelt ist), der Anerkennung von Befähigungsnachweisen und Diplomen sowie insgesamt der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Grenzgänger eine gerechte Regelung finden müssen. Bekanntlich wird zu letztgenanntem Punkt zur Zeit von den Generaldirektoren für Beschäftigung und vom Fachausschuß ein von der Kommission vorbereitetes Dokument geprüft.

   Hinsichtlich der Maßnahmen zur Förderung der Familienzusammenführung werden die EG-Verordnung 1612/68 und das sich daraus ableitende Gesetz Nr. 127 vom 04. April 1977 angewendet.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

4. Es besteht keinerlei Diskriminierung in bezug auf die Wahl und Ausübung eines Berufes. Für die Ausübung bestimmter Berufe sind zahlreiche Voraussetzungen zu erfüllen (Beibringung von Zeugnis-sen und Befähigungsnachweisen, Eintragung in Berufsregister, Eignungsprüfungen für die Ausübung eines Berufes usw.).

5.1. Nach § 2099 BGB ist die Höhe des Arbeitsentgeltes in Tarifverträgen oder von den Parteien auszuhandelnden Vereinbarungen festzulegen bzw. bei Fehlen solcher Vereinbarungen vom Gericht zu bestimmen. In Art. 36 der Verfassung heißt es, daß der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung hat, die der Menge und Güte seiner Arbeit entspricht und in jedem Falle für seine persönlichen und familiären Bedürfnisse ausreichend sein soll. Dieser Grundsatz hat den Charakter unmittelbar geltenden Rechts. Sollte der Arbeitnehmer sein Arbeitsentgelt im Hinblick auf die im genannten Artikel enthaltenen Bestimmungen als unangemessen betrachten, hat er das Recht, ein Gericht anzurufen und nach Art. 36 der Verfassung und § 2099 Abs. 2 BGB das ihm zustehende gerechte Arbeitsentgelt festsetzen zu lassen.

5.2. Das Arbeitsentgelt von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverhältnissen sowie von Teilzeitarbeitskräften wird nach den gleichen Grundsätzen gezahlt. Dabei entspricht das Entgelt natürlich dem tatsächlichen Arbeitsumfang.

5.3. Es bestehen gesetzliche Grenzen für die Pfändbarkeit von Geldern, die Privatpersonen als Gehalt, Lohn oder sonstige Entschädigung für Leistungen aus einem Arbeits- oder Angestelltenverhältnis zustehen, auch bei der Entlassung.

Diese Grenzen sind für den privatrechtlichen Bereich in § 545 ZPO (in der durch Beschluß Nr. 1548 der Ständigen Kommission des Senats vom 10.12.1947 geänderten Fassung) festgelegt.

Für Unterhaltsforderungen wird die Höhe des pfändbaren Betrages vom Gericht festgesetzt; für Verbindlichkeiten gegenüber dem Staat, den Provinzen und Kommunen sowie für alle sonstigen Forderungen beträgt die Höhe jeweils ein Fünftel; die Pfändungssumme bei mehreren Forderungen darf insgesamt nicht mehr als die Hälfte des Gesamtbetrages ausmachen.

Für die Pfändung und Beschlagnahme von Gehältern, Löhnen und Versorgungsbezügen von Beamten der öffentlichen Verwaltung sowie von anderen Bediensteten gilt die mit Erlaß des Präsidenten der Republik Nr. 180 vom 05.01.1950 angenommene Ordnung.

6. Die Arbeitsvermittlung wird als eine unentgeltliche öffentliche Dienstleistung angesehen und gemäß den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 264 vom 29.04.1949 und späteren Änderungen und Ergänzungen erbracht.

Zur Eintragung in die Listen des Arbeitsamtes muß das für die Arbeitsaufnahme gesetzlich vorgeschriebene Alter erreicht sein sowie das Arbeitsbuch bzw. eine vom Gesetz Nr. 112 vom 10.01.1935 vorgesehene Ersatzbescheinigung vorliegen.

Die Erhebung einer Vermittlungsgebühr ist untersagt.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

7.1. Königliche Gesetzesverordnung Nr. 692 vom 15.03.1923, umgewandelt in Gesetz Nr. 473 vom 17.04.1925 über Arbeitszeitbegrenzungen für Arbeiter und Angestellte in allen Betrieben der gewerblichen Wirtschaft und diesbezügliche Durchführungsbestimmung (Königliche Verordnung Nr. 1955 vom 10.09.1923).

Königliche Verordnung Nr. 1956 vom 10.09.1923 über die Annahme der Verordnung über die Arbeitszeitbegrenzung für Arbeitnehmer in Landwirtschaftsbetrieben.

Königliche Verordnung Nr. 1957 vom 10.09.1923 über die Bestätigung der Liste gewerblicher Tätigkeiten, in denen die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden oder die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschritten werden darf.

Königliche Verordnung Nr. 2657 vom 06.12.1923 über die Bestätigung der Liste von Beschäftigungen, die eine unregelmäßige Arbeitszeit bzw. Bereitschaftsdienst erfordern.

7.2. Gesetz Nr. 230 vom 18.04.1962 und folgende Änderungen und Ergänzungen über Einschränkungen bei der Anwendung von befristeten Arbeitsverträgen durch die Arbeitgeber.

§ 5 des Gesetzes Nr. 863 vom 19.12.1984, mit dem Ausbildungs-/Arbeitsverträge eingeführt und geregelt werden.

§ 3 des Gesetzes Nr. 863 vom 19.12.1984, in dem befristete Arbeitsverträge geregelt sind.

§ 2 dieses Gesetzes führt die Solidaritätsverträge ein.

7.3. Vereinbarung der Gewerkschaften vom 20.12.1950 für den industriellen Bereich, mit Erlaß des Präsidenten der Republik Nr. 1019 vom 14.07.1960 zum Gesetz erhoben, über das gemeinsame Vorgehen der Gewerkschaften bei Massenentlassungen in Unternehmen zum Zwecke des Personalabbaus.

Königlicher Erlaß Nr. 267 vom 16.03.1942 über die Regelung bei Konkursverfahren.

§ 2119 BGB, letzter Absatz, nach dem "der Konkurs des Unternehmers kein Rechtsgrund für die Vertragsauflösung ist".

Das Gesetz Nr. 223 vom 23. Juli 1991 sieht (u.a.) eine neue detaillierte Regelung auf dem Gebiet der Mobilität und der Massenentlassungen vor (siehe den als Anlage beigefügten Auszug von Artikel 24 und insbesondere Artikel 4 und 5, die das vorgenannte Gebiet betreffen). Wir gehen davon aus, daß der Runderlaß zur Anwendung der Regelung, der beim Arbeitsministerium in Vorbereitung ist, in Kürze übersandt wird.

8. Art. 36 Abs. 3 der Verfassung legt fest, daß der Arbeitnehmer sowohl auf eine wöchentliche Ruhezeit als auch auf bezahlten Jahresurlaub Anspruch hat. Diese Rechte sind unverzichtbar.

§ 2109 BGB legt fest, daß dem Arbeitnehmer ein Ruhetag pro Woche zusteht - in der Regel ist es der Sonntag. Dieser Paragraph (Abs. 2) bestimmt gleichfalls, daß die Arbeitnehmer Anspruch auf einen möglichst zusammenhängenden Jahresurlaub haben, dessen Dauer durch Gesetz oder Tarifverträge, bei Fehlen solcher Festlegungen entsprechend den Gepflogenheiten oder dem Gleichheitsprinzip festgesetzt wird. Die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs wird im allgemeinen in entsprechenden Klauseln der landesweit für die einzelnen Branchen ausgehandelten Tarifverträge festgelegt.

Die Verträge sehen einen bezahlten Jahresurlaub von durchschnittlich vier Wochen bis 30 Tagen vor, zuzüglich sechs Tage für abgeschaffte Feiertage, die auf einen Wochentag fallen. Das Gesetz Nr. 370 vom 22.02.1934 bestimmt im einzelnen öffentlich- rechtliche Normen, deren Verletzung durch die Unternehmen strafrechtlich geahndet wird, sowie die sonntägliche und wöchentliche Ruhezeit (Tag und Abgeltung der Ruhezeit sowie Sonderregelungen für durchgängige Schichtarbeit und gemeinnützige Arbeit).

Die Ausübung dieses unverzichtbaren Rechts auf Ruhezeit wird durch nichts eingeschränkt. Mit Verfassungsgerichtsurteil Nr. 66 vom 07.05.1968 wurde die Bestimmung des § 2109 BGB für verfassungswidrig erklärt, die dieses Recht erst "nach einem Jahr ununterbrochener Arbeitstätigkeit" zuerkennt.

9. §§ 2222 ff. BGB beinhalten Festlegungen zum Dienstvertrag, u. a. die Pflicht einer physischen Person, vornehmlich durch eigene Tätigkeit und in Unabhängigkeit vom Dienstberechtigten gegen Vergütung eine Arbeit oder einen Dienst zu verrichten. Der Dienst ist entsprechend den vertraglich festgelegten Bedingungen zu leisten.

Das BGB sieht nicht ausdrücklich die schriftliche Form vor.

§§ 2329 und 2230 regeln "die Ausübung von geistigen Berufen" bzw. "die Erbringung geistiger Leistungen".

Das Gesetz legt (gemäß § 2062 BGB) jene geistigen Berufe (gewerbsmäßige Tätigkeiten) fest, für deren Ausübung die Eintragung in die entsprechenden Berufsregister, berufsständischen Organisationen oder Listen erforderlich ist.

Den Berufsorganisationen obliegen unter staatlicher Aufsicht die Überprüfung der Voraussetzungen für die Eintragung in Register oder Listen sowie die Disziplinargewalt über die Eingetragenen.

Gegen die Ablehnung einer Eintragung oder die Streichung aus Registern oder Listen sowie gegen Disziplinarmaßnahmen, die den Verlust oder die Verwehrung des Rechts auf Berufsausübung zur Folge haben, kann auf dem Rechtsweg in der von den einschlägigen Gesetzen vorgesehenen Art und Weise und Frist Einspruch erhoben werden.

Die Erbringung geistiger Leistungen ist durch einen Vertrag entsprechend den Bestimmungen der §§ 2223, 2232 und 2233 BGB geregelt, die die Vergütung, die Ausführung der Arbeit und andere Bedingungen festlegen, insbesondere die Nichtvergütung für den Fall, daß der Geistesschaffende nicht in die entsprechenden Register oder Listen eingetragen ist.

Auch diese Art von Vertrag bedarf nicht ausdrücklich der Schriftform.

SOZIALER SCHUTZ

10. Alle Arbeitnehmer, die für sich selbst oder für Dritte eine bezahlte Tätigkeit ausüben, sind unabhängig von Staatsangehörigkeit, Geschlecht, Tätigkeitsgebiet und erworbener Qualifikation versicherungspflichtig.

Diese Pflicht sichert ihnen die Möglichkeit, Leistungen der sozialen Sicherheit in entsprechender Höhe in Anspruch zu nehmen. Das System der sozialen Sicherheit beruht vor allem auf der Beitragszahlung: die Beiträge werden in Höhe von 19 Prozent des rentenversicherungspflichtigen Einkommens vom Arbeitgeber und von 7 Prozent vom Arbeitnehmer entrichtet. Wo mit diesem System keine ausreichende Höhe der Leistungen erreicht werden kann, stellt der Staat die zur Erreichung des Leistungsminimums erforderlichen Mittel zur Verfügung.

Im Gesundheitswesen gilt für alle in Italien ansässigen Bürger ein einheitliches System (Servizio Nazionale Sanitario - Nationaler Gesundheitsdienst).

Für den Fall der Erwerbslosigkeit sieht die italienische Gesetzgebung vor, daß Arbeitnehmern über einen Zeitraum von sechs Monaten eine Arbeitslosenunterstützung in Höhe von 20 Prozent des durchschnittlichen beitragspflichtigen Arbeitsentgeltes der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitslosigkeit gewährt wird.

Darüber hinaus erhalten Personen, die nicht über Mittel für ihren Unterhalt verfügen, finanzielle und materielle Zuwendungen. Hierbei handelt es sich um Sozialleistungen, die in die Zuständigkeit der Regionen fallen.

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

11. Art. 39 der Verfassung garantiert die uneingeschränkte Freiheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sich in beruflichen und gewerkschaftlichen Vereinigungen zuammenzuschließen.

In Verwirklichung dieses Grundsatzes, der den sogenannten gewerkschaftlichen Pluralismus festschreibt, wird in § 14 des Gesetzes Nr. 300/1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori -

Statut der Rechte der Arbeitnehmer) den Arbeitnehmern das Recht zuerkannt, gewerkschaftliche Vereinigungen zu gründen, ihnen beizutreten und in den Betrieben gewerkschaftlich tätig zu sein.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben in Anwendung des in Art. 39 der Verfassung festgeschriebenen Grundsatzes das Recht, beruflichen oder gewerkschaftlichen Vereinigungen beizutreten oder nicht. Folglich ist nach § 15 des Gesetzes Nr. 300/1970 jede Handlung null und nichtig, mit der ein Arbeitnehmer diskriminiert wird, weil er Mitglied oder nicht Mitglied einer Vereinigung ist bzw. aus ihr ausscheidet.

12.1. Es gibt keine anderen rechtlichen Grundlagen für Tarifverhandlungen als das Prinzip der gewerkschaftlichen Koalitionsfreiheit (Art. 39) und das Streikrecht (Art. 40).

Es besteht ein System von Arbeitsbeziehungen, das auf der bewährten Praxis der gewerkschaftlichen Tarifverhandlungen auf Branchenebene, auf territorialer oder betrieblicher Ebene oder für einen bestimmten Personenkreis beruht.

Für die betrieblichen Tarifverhandlungen enthalten die Artikel 3 und 4 usw. des Statuts der Rechte der Arbeitnehmer zu bestimmten Fragen (Bildschirmarbeitsplätze, ferngesteuerte Anlagen, Arbeitssicherheit usw.) rechtliche Bezugspunkte.

In allen Bereichen des öffentlichen Dienstes (Gesetz Nr. 93/1983) gilt für die Ausgestaltung dieses Arbeitsverhältnisses eine verbindliche Regelung, die Verhandlungspartner, Verfahren und Verhandlungszeitraum eindeutig bestimmt.

12.2. Entsprechend dem bereits angeführten Grundsatz der gewerkschaftlichen Koalitionsfreiheit nach Art. 39 der Verfassung gibt es keine Hemmnisse für Verhandlungsinitiativen der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen.

13.1. Art. 40, der das Streikrecht der Arbeitnehmer festschreibt, wurde in der nunmehr einheitlichen Praxis des Verfassungsgerichtes und des Kassationshofs auch ohne das vorgesehene ordentliche Durchführungsgesetz als unmittelbar geltendes Recht anerkannt.

Die Rechtsprechung orientiert vor allem darauf, für alle rechtswidrigen Formen der Auseinandersetzung und des Arbeitskampfes, die sich in "wilden" und unlauteren Aktionen äußern und in deren Folge den Betrieben vorsätzlich Schaden zugefügt wird (insbesondere durchgängig arbeitenden Betrieben, für die in der gewerkschaftlichen Praxis eine Dienstverpflichtung vorgesehen ist), die Rechtsgültigkeit von Art. 40 der Verfassung auszuschließen.

In den als besonders wichtig eingestuften Bereichen des öffentlichen Dienstes findet das Gesetz Nr. 146/1990 Anwendung, das Verfahren für die Ausrufung sowie Art und Weise der Durchführung eines Streikes festlegt, vor allem in bezug auf die Festschreibung der zu erbringenden Minimalleistungen in den gewerkschaftlichen Vereinbarungen, damit dieses Recht mit den anderen verfassungsmäßigen Rechten der Bürger (Leben, Sicherheit usw.) in Einklang steht.

Zu diesem Zweck wurde eine Garantiekommission (§ 12) gebildet, die die Angemessenheit der Maßnahmen überprüft, mit denen die Ausübung des Streikrechts mit der Wahrnehmung der verfassungsmäßigen Persönlichkeitsrechte zu vereinbaren ist.

13.2. Die gewerkschaftliche und Tarifpraxis sieht Klauseln vor, die eine Aussetzung von Arbeitskonflikten und Streikaktionen sowie Schlichtungs- und Schiedsverfahren ermöglichen.

Die Vermittlung und Schlichtung von Tarifkonflikten gehören nicht nur zu den allgemeinen Aufgaben des Staates, sondern obliegen laut Gesetz Nr. 628/1961 in Fällen "besonderer nationaler Bedeutung" dem Arbeitministerium sowie bei Streitfragen in Regionen und Provinzen den Arbeitsbehörden in den entsprechenden Territorien.

14. Nach Inkrafttreten des genannten Gesetzes Nr. 146/90 ist die Ausübung des Streikrechts in den als besonders wichtig eingestuften Bereichen des öffentlichen Dienstes gegenwärtig reglementiert (aufgrund der in diesem Gesetz enthaltenen Bestimmungen; s. Pkt. 13.2.).

Für die mit dem Gesetz Nr. 121/81 entmilitarisierte Polizei und die Verteidigungsstreitkräfte sehen die jeweils geltenden Statuten die Bildung von gewerkschaftlichen Vertretungen vor, wobei nur Beamte der Polizei nationalen Gewerkschaftorganisationen beitreten können. Für diese Berufsgruppe ist das Streikrecht untersagt (§ 84 des genannten Gesetzes).

BERUFSAUSBILDUNG

15.1. Das Rahmengesetz Nr. 845/78 aus dem Jahre 1978 überträgt die Aufgabe der Berufsausbildung den Regionen, deren Gesetzgebung die aus dem unterschiedlichen Entwicklungsniveau resultieren den spezifischen örtlichen Bedingungen und die jeweiligen territorialen Erfordernisse im produktiven Bereich und auf dem Beschäftigungssektor widerspiegelt.

Durch die nationale Gesetzgebung (Gesetz Nr. 863/84, Gesetz Nr. 113/86), mit der in erster Linie das Ziel verfolgt wird, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen, sind neue Ausbildungsformen ins Leben gerufen worden, um die Möglichkeiten des Zugangs zur Berufsausbildung zu erweitern.

Das wichtigste Instrument hierbei ist der Ausbildungs-/Arbeitsvertrag (Gesetz Nr. 863/84). Angesichts der bestehenden Notwendigkeit, die Beteiligung an den mit den modernen Technologien einhergehenden innovativen Prozessen zu fördern, sieht das Gesetz Nr. 492/88 die Finanzierung von Programmen zur Erneuerung der von den Regionen getragenen Ausbildungssysteme vor.

15.2. § 2 des Rahmengesetzes von 1978 schließt jegliche Diskriminierung beim Zugang zur Berufsausbildung aufgrund der Staatsangehörigkeit aus und legt fest, daß "... an der Berufsausbildung auch Ausländer und Personen, die aus Arbeits- oder Ausbildungsgründen im Land weilen, teilhaben können".

Diese Bestimmungen wurden mit dem Gesetz Nr. 943 vom 30.12.1986 und späteren Änderungen und Ergänzungen sowie jüngst durch das Gesetz Nr. 39 vom 28.02.1990 bekräftigt und bestätigt.

Die Gesetzgebung einzelner Regionen sieht spezielle Programme für Maßnahmen vor, die unmittelbar darauf abzielen, Bürgern aus Ländern außerhalb der Gemeinschaft die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Von den neuen Initiativen für einen besseren Zugang zur Berufsausbildung ist eine gegenwärtig in der Abgeordnetenkammer erörterte Gesetzesvorlage der Regierung zu nennen, in der Entwicklungsprogramme und Jahrespläne zur Berufsausbildung für Einwanderer aus Ländern außerhalb der Gemeinschaft vorgesehen sind, um Aktivitäten zu unterstützen, mit denen der Erwerb der für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt notwendigen beruflichen Fähigkeiten gefördert wird.

In unterentwickelten Regionen sind darüber hinaus im Rahmen von Initiativen der Gemeinschaft zur Nutzung der menschlichen Ressourcen spezifische Aktionen zugunsten der Einwanderer aus Ländern außerhalb der Gemeinschaft vorgesehen. Es sind dies Ausbildungprogramme, die gemeinsam vom Arbeitsministerium, von den Regionen und der EG (Programm Horizon) finanziert werden.

Um die Effektivität derartiger Aktionen zu erhöhen, fördern und planen die Regionen auch Weiterbildungskurse für die in den örtlichen Organen für Einwanderungsfragen zuständigen Mitarbeiter.

15.3. Die Fort- und Weiterbildung erfolgt vor allem in den Betrieben auf Anregung der Sozialpartner, die zumeist in den Tarifverträgen Initiativen und Maßnahmen im Ausbildungsbereich festlegen, mit denen die Arbeitnehmer in Betrieben, die sich in einem Prozeß der Umstellung befinden, der drohenden Arbeitslosigkeit begegnen können, indem sie eine neue berufliche Qualifikation erwerben und somit ihre Mobilität erhöhen.

Das System der Fort- und Weiterbildung ist nicht einheitlich strukturiert, aber die Regionalverwaltungen fördern und unterstützen diese Initiativen, wobei sie ihr Augenmerk auf die Bedürfnisse richten, die sich auf lokaler Ebene in den von Umstellung und Umstrukturierung betroffenen produktiven Bereichen besonders deutlich abzeichnen. Im Regelwerk, mit dem die Durchsetzung eines Fortbildungssystems erfolgen soll, ist das Gesetz Nr. 492 aus dem Jahre 1988, das die Finanzierung von Innovationsprojekten der Regionen vorsieht, das bedeutendste Instrument.

So kann die öffentliche Hand zwar die Schaffung eines Fortbildungssystems anregen und unterstützen, was in der Theorie bereits als unabdingbare Voraussetzung für den sich ständig entwickelnden produktiven Bereich anerkannt, jedoch noch nicht institutionalisiert wurde, dabei aber lediglich auf den Erfahrungen aufbauen, die die Sozialpartner mit Tarifverträgen, Branchenabkommen usw. gesammelt haben.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

16.1. Die italienische Verfassung (Art. 3, 4, 35, 36, 37 Abs. 1) enthält dazu grundlegende Aussagen. Der Verfassungsgrundsatz findet seinen Niederschlag im Gesetz Nr. 903 vom 09. Dezember 1977, das Vorschriften zur Gleichbehandlung weiblicher Arbeitnehmer enthält. Damit wurden die starren Arbeitsschutz-bestimmungen für Frauen, die in der bisherigen Regelung enthalten waren und zu einem deutlichen Rückgang der Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften geführt hatten, weitgehend aufgehoben. Die aktuelle Regelung sieht Sanktionen und Ad-hoc-Verfahren im Falle der Verletzung des Diskriminationsverbots hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung und des Nachtar-beitsverbots vor.

Diese grundlegenden rechtlichen Garantien werden durch das Gesetz Nr. 125 vom 10. April 1991 untermauert, mit dem die Diskriminierung genauer definiert und eine neue Verfahrensordnung für Rechtsstreitigkeiten wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eingeführt wird.

16.2. a) Es gibt eine Reihe gesetzlicher Bestimmungen, vor allem das jüngst verabschiedete Gesetz Nr. 125, die Prioritäten bei der Gewährung besonderer Vorteile setzen.

b) Auf institutioneller Ebene sind spezielle Organe mit der Kontrolle und Förderung der effektiven Gleichbehandlung betraut, die auf Landes-, Regional- und Provinzebene tätig sind, z. B die Nationale Gleichheitskommission beim Präsidium des Ministerrates, der Nationale Gleichheitsausschuß beim Arbeitsministerium und die in elf Regionen eingerichteten Regionalen und Provinzkommissionen für Chancengleichheit.

c) Auf regionaler Ebene hat die Frage der Gleichberechtigung der weiblichen Arbeitnehmer seit 1986 hat in die Tarifverhandlungen Eingang gefunden, und die Sozialpartner engagieren sich immer konkreter für die Bildung von paritätischen Kommissionen, die die weiblichen Arbeitnehmerströme analysieren, um aus ihnen Erkenntnisse für die Erstellung von Plänen zu Fragen der Gleichberechtigung abzuleiten, mit denen die Situation auf dem verworrenen Beschäftigungssektor wieder ausgeglichen werden soll, und zwar unter dem Gesichtspunkt der EG-Empfehlung für konkrete Fördermaßnahmen und mit Blick auf die Annahme einer italienischen Regelung für solche Fördermaßnahmen.

16.3. Das Gesetz Nr. 903/77 dehnt einige Rechte hinsichtlich der Freistellung von der Arbeit, die der erwerbstätigen Mutter mit den Schutzbestimmungen des Gesetzes Nr. 1204 aus dem Jahre 1971 zuerkannt wurden, auf den erwerbstätigen Vater aus. Danach kann der Vater an Stelle der Mutter nach deren formalem vorherigen Verzicht während des ersten Lebensjahres des Kindes für sechs Monate und innerhalb der ersten drei Lebensjahre auch bei Erkrankungen von der Arbeit freigestellt werden.

Mit seinem Urteil Nr. 1/87 hat der Verfassungsgerichtshof dem Vater das Recht übertragen, den gesetzlichen Urlaub nach der Geburt eines Kindes (Gesetz Nr. 1204/71 § 4) und eine tägliche Freistellung von zwei Stunden (§ 4 dieses Gesetzes) in Anspruch zu nehmen, wenn das Kind bei Tod oder wegen schwerer Erkrankung der Mutter nicht von dieser versorgt werden kann.

Weibliche Arbeitnehmer, die Kinder adoptiert oder in Pflege genommen haben, können den gesetzlichen Urlaub beanspruchen, wenn das Kind zum Zeitpunkt der Aufnahme in die Familie das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet hat; wahlweise kann der Vater die fakultative Freistellung von sechs Monaten und die Freistellung bei Krankheit des Kindes, wenn dieses das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, in Anspruch nehmen.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

17. Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowie deren Mitwirkung sind nicht generell, sondern in Vorschriften für einzelne Branchen und Berufsgruppen, vor allem durch die Tarifverhandlungen und ausschließlich für Unternehmen mit Sitz in Italien geregelt.

Die Entwürfe der Richtlinie über "Unterrichtung und Anhörung" sowie über die Mitwirkung der Arbeitnehmer "Statut der Richtlinie über die Europäische Gesellschaft" werden gegenwärtig diskutiert und/oder an den Rat "Soziale Angelegenheiten" und zur Kenntnisnahme an die Kommission weitergeleitet.

18.1. Die Bestimmungen auf dem Gebiet der "Unterrichtung und Anhörung" werden in den Tarifverhandlungen festgelegt.

Der herausragendste Aspekt dieser neuen Orientierung in den Tarifverhandlungen ist das Vereinbarungsprotokoll vom 18. Dezember 1984 zwischen IRI (Institut für industriellen Wiederaufbau; für die diesem Staatskonzern angehörenden Betriebe mit staatlicher Beteiligung) und den Gewerkschaftsverbänden CGIL (Allgemeiner italienischer Gewerkschaftsbund), CISL (Italienischer Arbeitergewerkschaftsbund) und UIL (Italienischer Gewerkschaftsbund). Nach Abschluß seiner nach den ersten sechs Probemonaten vorgesehenen Überprüfung wurde es durch das zwischen den selben Gewerkschaftsverbänden und IRI am 16. Juni 1986 unterzeichnete Vereinbarungsprotokoll ersetzt, in welchem die Arbeitsbeziehungen in den diesem Staatskonzern zugehörigen Betrieben neu formuliert wurden.

Im Bereich der Betriebe mit staatlicher Beteiligung wurden weitere ähnliche Vereinbarungen getroffen, die für den Komplex der Arbeitsbeziehungen beispielgebend sind. Genannt seien die Protokolle zwischen EFIM (Behörde für staatliche Beteiligungen und Finanzierung in der verarbeitenden Industrie) und CGIL/CISL/ UIL vom 29. September 1987 und zwischen GEPI (Behörde für die Leitung von Industriebetrieben mit staatlicher Beteiligung) und CGIL/CISL/UIL vom Januar 1987.

- Das EG-Gesetz von 1990 vom 12. Januar 1991 bestimmt in § 47 mit unmittelbarer Rechtswirkung Verfahren der Unterrichtung und Anhörung der betreffenden Arbeitnehmer in den Betrieben aller produktiven Bereiche - jedoch nur im Falle von Betriebsverlegungen;

- Für die "Mitwirkung" der Arbeit-nehmer wurde mit Gesetz Nr. 300/70, dem sogenannten Arbeitnehmerstatut, die Bildung von betrieblichen gewerkschaftlichen Vertretungen (§§ 19, 20, 21) vorgesehen und so den Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben, an der Festlegung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz teilzuhaben. Dazu sind für bestimmte Bereiche Verhand-lungsgrundlagen vorgegeben worden. Siehe dazu insbesondere die in § 3 und § 4 (Bildschirmarbeitsplätze) und in § 9 des Gesetzes Nr. 300 vorgesehene Regelung, die den Arbeitnehmern die Kontrolle von Gesundheits- und Arbeitsschutz im Betrieb ermöglicht.

In den Tarifauseinandersetzungen sind die Verhandlungsgrundlagen auch für weitere Gebiete ausgedehnt worden (Mehrarbeit, Urlaubsregelung usw.), um die "Direktionsrechte" der Unternehmen einzuschränken. Die Richtlinie 89/391/EWG über "Die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit" sieht in den Betrieben die Schaffung von "Paritätischen Fachausschüssen" zur Verbesserung der Arbeitsumwelt vor. Diese Richtlinie ist bis 1992 in Kraft zu setzen.

18.2. Gegenwärtig sind aufgrund zahlreicher Tarifverträge (in ihrem sogenannten ersten Teil) gemischte Organe sowie Anhörungs- (paritätische Ausschüsse usw.) und Unterrichtungsverfahren ins Leben gerufen worden. Gegenstand der Unterrichtung und Anhörung in den Betrieben sind: Investitionen, Branchenkrisen, Veränderungen aufgrund der Einführung neuer Technologien, weitreichende Umstellungen und alle sonstigen Aspekte der Betriebsführung, mit denen Beschäftigungsfragen und damit zusammenhängende Probleme der Einkommenssicherung für die betroffenen Arbeitnehmer einhergehen.

Diese (in den Gesetzen Nr. 1115/68, 164/75 und 675/77 vorgesehenen) Verfahren sind Formen der gesetzlich vorgeschriebenen konzertierten Aktion, die nur eingeführt wurden, um die Kurzarbeitergeldkasse einzurichten.

18.3. Das Gesetz Nr. 223 vom 23. Juli 1991 sieht außerdem konkret und in allen Einzelheiten die Einführung eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens der Sozialpartner bei Massenentlassungen (Artikel 24 und namentlich Artikel 4 und 5) vor und ermöglicht es somit, den Verpflichtungen aus der Richtlinie EWG 75/129 (über Massenentlassungen) voll nachzukommen.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMGEBUNG

19.1. Die erste Frage kann nicht beantwortet werden, da die bestehenden Rechtsvorschriften nicht vergleichbar sind, jedoch enthält keine der geltenden Richtlinien Vorschriften, die günstiger sind als das gegenwärtig in Italien bestehende Regelwerk.

19.2. In bezug auf die zweite Frage seien das Gesetz Nr. 300/70, das für die Arbeitnehmer die Möglichkeit vorsieht, Kontrollen zur Einhaltung der Sicherheitsmaßnahmen in der Arbeitsumgebung zu fordern, sowie die Tarifverhandlungen genannt.

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

20. Eine Arbeit kann nur aufnehmen, wer das 15. Lebensjahr vollendet hat (§ 3 des Gesetzes Nr. 977 vom 17.10.1967).

Im nichtindustriellen Bereich können Heranwachsende, die das 14. Lebensjahr vollendet haben, für leichte Arbeiten, die durch Erlaß des Präsidenten der Republik (§ 4 des genannten Gesetzes) festgelegt sind, herangezogen werden.

- Laut Gesetz vom 19. April 1968 können Jugendliche, die das 14. Lebensjahr vollendet haben, ein Lehrverhältnis eingehen "unter der Voraussetzung, daß sie die Schulpflicht entsprechend § 8 des Gesetzes Nr. 1859 vom 31. Dezember 1962 erfüllt haben".

21. Es gibt keine besonderen Vorschriften in bezug auf das Arbeitsentgelt von Jugendlichen. Die gesetzlichen Vorschriften sind bereits im Abschnitt über das Arbeitsentgelt im allgemeinen angeführt worden.

In der Berufsausbildung sind Ausbildungs-/Arbeitsverträge (§ 3 des Gesetzes Nr. 863 aus dem Jahre 1984) generell durch die in den Tarifverhandlungen festgelegten Klauseln - auch bezüglich des "Anfangslohnes" - geregelt.

22. Die Arbeitszeit von Heranwachsenden (die das 15. Lebensjahr vollendet haben) und Jugendlichen (im Alter von 15 bis 18 Jahren) darf sieben Stunden am Tag (35 pro Woche) bzw. acht Stunden am Tag (40 Stunden pro Woche) nicht überschreiten.

Nachtarbeit ist für Heranwachsende und Jugendliche untersagt (§ 15 des Gesetzes Nr. 977/1967).

Für den Begriff "Nachtarbeit" siehe § 16 des erwähnten Gesetzes.

Die Berufsausbildung ist im allgemeinen durch das Rahmengesetz Nr. 845/1978 geregelt.

Vorschriften zur Berufsausbildung für Heranwachsende sind enthalten in § 25 des Gesetzes Nr. 967/1967, im Gesetz Nr. 25 aus dem Jahre 1955 (§§ 16, 17, 18) über Lehrverhältnisse sowie in § 3 des Gesetzes Nr. 864/1964 über Ausbildungs-/Arbeitsverträge.

23. Außer in den genannten speziellen Vorschriften ist die gesamte Problematik im Rahmengesetz zur Berufsausbildung geregelt, das den Regionen die Berufsausbildung überträgt sowie den Gegenstand der Ausbildung, die Gebiete und die Ausbildung des Lehrpersonals festlegt. Entsprechend § 10 (Verbindung zum Schulsystem) wenden die Regionen bei der methodisch-didaktischen Erneuerung und in der Forschung, insbesondere mit Blick auf die Anforderungen an die Jugendlichen im künftigen Erwerbsleben, Maßnahmen an, mit denen die Zusammenarbeit zwischen den Trägern der Berufsausausbildung und den Einrichtungen der Sekundar- und Oberstufe gefördert wird (Lehrgänge in den Berufsbildungszentren der Regionen und Berufsfachschulen).

ÄLTERE MENSCHEN

24. Ein Arbeitnehmer, der während des gesamten Erwerbslebens Beiträge entrichtet hat und aus Altersgründen aus dem Berufsleben ausscheidet, kann über 80 Prozent des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes der letzten fünf Jahre erhalten.

Sollte die aufgrund der entrichteten Beiträge beanspruchte Rente nicht ausreichen, um einen angemessenen Lebensstandard zu sichern, wird sie durch einen Mindestbetrag aufgestockt, der halbjährlich an die Lebenshaltungskosten angeglichen wird: In diesem Jahr betrug er 506 050 Lire und wurde für 13 Monate gezahlt. 25. Diejenigen, die bei Erreichen des Rentenalters keinen Rentenanspruch besitzen, erhalten eine Zuwendung von der Sozialhilfe - die Sozialrente -, die bei Erreichen des 65. Lebensjahres auch demjenigen gewährt wird, dem kein Anspruch aus Beitragszahlungen erwächst und der 1990 über ein Einkommen von weniger als 5 307 350 Lire verfügte.

- Zu nennen sind in diesem Zusammenhang sowohl die Regionen (ein Beispiel sind die in den Gesundheits- und Sozialplänen der Regionen aufgenommenen Projekte für ältere Menschen) als auch die Kommunen und die USL (Lokale Gesundheitsbehörden), denen im Rahmen einer für alle unentgeltlichen Gesundheitsbetreuung die Aufgaben der Sozialhilfe obliegen - auch für ältere Menschen, die für ihren Lebensunterhalt nicht selbst aufkommen können.

BEHINDERTE

26. Das Rahmengesetz Nr. 845/78 bestimmt für die Berufsausbildung aller Kategorien von Behinderten spezifische Maßnahmen einer "integrierten Ausbildung".

Die dafür zuständigen Regionen veranstalten Lehrgänge, die auf eine umfassende Eingliederung der Behinderten ausgerichtet sind und deren völlige Integration in die Arbeitswelt fördern.

Das Gesetz Nr. 486/68 sieht darüber hinaus die sogenannte Pflicht zur Einstellung von Behinderten vor, d. h. jedes öffentliche oder private Unternehmen sowie die öffentlich-rechtlichen Körperschaften müssen eine bestimmte Anzahl Arbeitnehmer dieser Personengruppe einstellen. Dieses Gesetz wird gegenwärtig reformiert, um es der tatsächlichen Situation dieser Gruppe von Bürgern besser anzupassen; es soll also ihrer vollen und gegenüber den anderen Bürgern und Arbeitnehmern gleichberechtigten beruflichen und sozialen Eingliederung im allgemeinen dienen.

ANWENDUNG DER CHARTA

27. Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer ist vor allem auf der Grundlage des von der Kommission vorgelegten Durchführungsplanes konkreter und umfassender anzuwenden.

Fast alle 49 Richtlinienentwürfe, die das Anwendungspaket der Gemeinschaftscharta bilden, befinden sich noch im Stadium der Erörterung und/oder Ausarbeitung durch die Kommission. Diese Entwürfe betreffen ebenfalls wichtige Institutionen für Arbeit und Soziales der obengenannten Aufgabengebiete, die noch nicht in allen zwölf Mitgliedstaaten völlig harmonisiert sind.

Darüber hinaus müssen die Mitgliedstaaten, darunter auch Italien, bis Ende 1992 die bereits angenommenen Richtlinien in die Praxis umsetzen sowie höchstmögliche Disponibilität und Flexibilität unter Beweis stellen, um zu einem realistischen Konsens über die gegenwärtig erörterten Richtlinienentwürfe zu gelangen. Das Ziel des "Europäischen Binnenmarktes" ist schließlich nur dann zu erreichen, wenn es mit einer konkreten und glaubwürdigen "sozia- len Dimension" einhergeht.

LUXEMBURG

FREIZÜGIGKEIT

Frage 1

Das Recht der Bürger eines Mitgliedstaates, in einem anderen Mitgliedstaat eine Beschäftigung zu suchen, unterliegt einzig und allein den Bedingungen für die Einreise in das luxemburgische Staatsgebiet.

Frage 2

a) Derzeit ist zur Regelung des Aufenthaltsrechts der Arbeitnehmer, die innerhalb der Gemeinschaft Freizügigkeit üben, keine weitere Initiative vorgesehen.

b) - Privater Sektor: Der Arbeitnehmer, der sein Recht auf Freizügigkeit wahrgenommen hat, wird in Bezug auf die Ausübung eines Berufs oder einer Beschäftigung einem luxemburgischen Staatsangehörigen gleichgestellt.

- Öffentlicher Sektor: s. Antwort auf Frage 4.

c) Antwort: nein

Frage 3

a) - Es gibt keine Maßnahmen, durch die eine Familienzusammenführung der in Luxemburg beschäftigten Gemeinschaftsarbeitnehmer behindert wird.

- Die Einwanderungsabteilung im Familienministerium unterstützt Familien bei der Familienzusammenführung sowohl in rechtlichen oder administrativen Fragen als auch bei materiellen Problemen.

  Im übrigen plant das Familienministerium eine Änderung des Aufgabenbereiches der Einwanderungsabteilung, und zwar einmal durch Erweiterung ihres Auftrages und zum anderen dadurch, daß ihr mehr Mittel, besonders im Hinblick auf die Auswirkungen der Vollendung des großen Binnenmarktes auf die Familien, gewährt werden sollen.

b) In allen Fällen, in denen die Anerkennung der in einem anderen Mitgliedstaat erworbenen Diplome oder beruflichen Befähigungsnachweise auf internationalen Verträgen, auf bilateralen Verträgen zwischen Staaten oder auf Gesetzen oder Rechtsbestimmungen beruht, die aus der Übernahme einer Gemeinschaftsbestimmung in das innerstaatliche Recht resultieren, werden die Ad hoc-Entscheidungen in Anwendung der geltenden Bestimmungen durch die zu diesem Zwecke beauftragten Organe getroffen.

Die Anerkennung ausländischer Diplome mit Universitäts- und Hochschulniveau erweist sich im übrigen in Luxemburg schon deshalb für die laufende Praxis als notwendig, weil Luxemburg nicht über ein Universitätssystem mit vollstän-digem

Ausbildungszyklus verfügt. Gesetzliche Grundlagen: das Gesetz vom 17.6.1963 zum Schutz der Hochschultitel; das Gesetz (in der geänderten Fassung vom 18.6.1969) über das Hochschulwesen und die Bestätigung ausländischer Hochschultitel und -grade.

In allen übrigen Fällen stellen die zuständigen Stellen des Ministeriums für Volksbildung für jeden Einzelfall nach Prüfung der vom Antragsteller eingereichten Unterlagen die Bescheinigung über die Gleichstellung des ausländischen Zeugnisses oder Diploms mit dem entsprechenden innerstaat-lichen Studien- oder Qualifikationsnachweis aus.

Die Prüfung der Unterlagen erfolgt zügig und ohne besondere Formalität. Je nach Fall wird die Mitarbeit der jeweiligen ausländischen Botschaften bzw. eine Begutachtung durch die zuständigen Berufskammern in Anspruch genommen.

c) Bezüglich der Lebens- und Arbeitsbedingungen sind die Grenzgänger den Arbeitnehmern mit Wohnsitz auf dem luxemburgischen Staatsgebiet völlig gleichgestellt.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

Frage 4

Das Recht auf freie Wahl und Ausübung des Berufes besteht nicht für eine bestimmte Zahl von Beschäftigungen, die die direkte oder indirekte Beteiligung an der Ausübung der hoheitlichen Gewalt und die Beteiligung an Ämtern vorsehen, deren Gegenstand die Bewahrung der allgemeinen Interessen des Staates und der öffentlichen Körperschaften ist.

Hierbei handelt es sich um:

- die Streitkräfte, die Polizei und die anderen Ordnungskräfte;
- Justizbehörde, Steuerverwaltung und Diplomatie;
- Beschäftigungen in den Ministerien, örtlichen Körperschaften und anderen gleichgestellten Organen, in der Zentralbank insofern es sich um Personal handelt, das Tätigkeiten in Verbindung mit der Justizgewalt des Staates oder einer anderen juristischen Person des öffentlichen Rechts ausübt, z.B. die Vorbereitung von Rechtshandlungen, die Durchführung dieser Handlungen, die Kontrolle ihrer Anwendung und die Anleitung der unterstellten Organe.

Diesbezüglich wird daran erinnert, daß die Kommission die luxemburgische Regierung von der Eröffnung eines Verfahrens gemäß Artikel 169 des EWG-Vertrages (Klage wegen Verstoß gegen eine Verpflichtung) bezüglich der Freizügigkeit der Arbeitnehmer auf folgenden sechs Gebieten in Kenntnis gesetzt hat:

- Eisenbahnverkehr, Nahverkehr und Stadtverkehr;
- Wasser-, Gas- und Stromversorgungsbetriebe;
- Post und Fernmeldeverwaltung;
- operative Gesundheitsdienste;
- Unterricht in Vorschulen, Grundschulen, Oberschulen und Hochschulbildung;
- öffentliche Forschungseinrichtungen zu zivilen Zwecken.

Frage 5

a) Grundsätzlich wird die Höhe des Arbeitsentgelts als wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages von den Vertragsparteien frei festgelegt.

Für das Arbeitsentgelt bestehen jedoch einige Vorschriften, die sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer binden.

1. *Definition des Arbeitsentgelts*

Der Status des privaten Angestellten enthält eine allgemeine Definition der vom Gesetz verwendeten Termini "Lohn, Gehalt oder Vergütung".

Der Begriff deckt das gesamte Arbeitsentgelt des abhängig Beschäftigten mit folgenden Bestandteilen ab:

- Barbetrag
- übrige Vorteile sowie etwaige zusätzliche Bezüge wie:
  - Sondervergütungen
  - Tantiemen
  - Rabatte
  - Prämien
  - kostenlose Wohnungen
  - sonstige Werte gleicher Art.

2. *Mindestsozialiohn*

Die gesetzliche Regelung des Mindestsozialiohns resultiert aus einem Gesetz vom 12.3.1973, geändert durch die Gesetze vom 27.3.1981, vom 28.3.1986 und vom 28.12.1988.

Das Gesetz gewährt den Mindestsozialiohn jeder körperlich und geistig normal befähigten Person ohne Unterschied des Ge schlechts, die von einem Arbeitgeber im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigt wird.

Der Mindestsozialiohn findet allgemeine Anwendung.

Das Gesetz sieht keinerlei Abweichung in Abhängigkeit vom Wirtschaftssektor oder Wirtschaftszweig des Arbeitgebers vor.

Das Gesetz behält dem Gesetzgeber die Festlegung der Höhe des Mindestsozialiohns in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung vor.

Um den Arbeitnehmern eine Beteiligung an der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes zu sichern, wird der Mindestsozialiohn mindestens alle zwei Jahre neubewertet, wenn die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen Bedingungen und der Einkommen dies rechtfertigt.

Dabei ist die Regierung verpflichtet, alle zwei Jahre der Abgeordnetenkammer einen Bericht vorzulegen, dem gegebenenfalls der Entwurf für eine Anhebung des Mindestsozialiohnes beizufügen ist.

3. *Gleitende Lohn- und Gehaltskala*

Das Gesetz vom 27.5.1975 hat die bereits für den Mindestsozialiohn und die Arbeitsentgelte auf Grund von Tarifverträgen geltende Gleitskala für Arbeitsentgelte für allgemeingültig erklärt.

Die automatische Neubewertung des Löhne und Gehälter erfolgt nach den durch Gesetz vom 28.4.1972 eingeführten Verfahren.

Ausgelöst wird sie durch Überschreitung eines Schwellenwertes des Bewertungsindexes der Verbraucherpreise, festgelegt auf der Grundlage eines Warenkorbes von 269 Artikeln (Großherzogliche Verordnung vom 24.12.1984).

Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn der Durchschnitt der für die letzten sechs Monate errechneten Indices 2,5 % überschritten hat.

Das Gesetz von 1975 stuft als strafrechtliches Vergehen ein, wenn ein Arbeitgeber ein Arbeitsentgelt zahlt, das unter den Sätzen liegt, die sich aus der Schwankungsbreite der gleitenden Lohn- und Gehaltskala ergeben.

b) Die unter a) aufgeführten Rechtsbestimmungen finden Anwendung ebenfalls auf andere Arbeitsverhältnisse als das unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnis.

c) Pfändung und Abtretung von Arbeitsentgelten sind Gegenstand einer Sonderverordnung, deren Leitgedanke der Schutz des Arbeitnehmers ist, für den das Arbeitsentgelt meistenfalls die einzige Existenzgrundlage darstellt. So sieht das Gesetz vom 11.11.1970 für den Lohn eine teilweise Nichtverfügbarkeit vor, wodurch nicht nur seine Pfändbarkeit, sondern auch seine Abtretbarkeit eingeschränkt werden soll.

Das Gesetz vom 23.12.1978 hat den Grundlagentext in einigen Punkten verändert und ergänzt.

Desweiteren wurde durch die Großherzogliche Verordnung vom 9.1.1979 das Pfändungsverfahren neu geregelt, wobei Formen und Zuständigkeit der Abtretung von Arbeitsentgelten, Pensionen und Renten festgelegt wurden.

1. *Geschützte Ansprüche*

Die Sonderverordnung zur Pfändung und Abtretung von Arbeits-entgelten findet Anwendung auf alle Arbeitsentgelte ohne Unterschied, sofern diese aus einer bezahlten Tätigkeit stammen. Sie macht keinerlei Unterschied, gleichviel ob es sich um Vergütungen von Beamten, Angestellten oder Arbeitern handelt. Sie unterscheidet schließlich auch nicht nach Höhe und Art des Arbeitsentgeltes und nicht nach Form und Art des Verhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Verordnung findet auch Anwendung auf Pensionen und Renten sowie auf Arbeitslosengeld.

2. *Höhe des pfändbaren und abtretbaren Anteils*

Die Großherzogliche Verordnung vom 18.1.1988 legt die Grenzen der einzelnen Entgeltstufen fest, die nur teilweise gepfändet oder abgetreten werden können.

Das Gesetz vom 11.11.1970 bestimmt den verfügbaren prozentualen Anteil einer jeden dieser Stufen. Es wendet den Grundsatz der Nichtvermischung der abtretbaren Anteile und der pfändbaren Anteile an, ausgenommen bei der fünften Stufe, die vom Gesetz für voll und ganz pfändbar und abtretbar erklärt wird.

3. *Steuerveranlagung der verfügbaren Anteile*

Zur Festlegung der verfügbaren Anteile gestattet das Gesetz die Einbehaltung der Steuer- und Sozialabzüge.

4. *Besondere Regeln bei Unterhaltspflichten*

Im Falle von Abtretung oder Pfändung zum Zwecke der Absicherung eines Unterhaltsanspruchs wird der laufende Monatsbetrag des Unterhaltsgeldes jeden Monat in voller Höhe vom unpfändbaren und vom nichtabtretbaren Anteil des Arbeitsentgeldes einbehalten.

Die rückständigen Beträge des Unterhaltsgeldes und die Kosten werden jedoch mit anderen Ansprüchen vom pfändbaren und abtretbaren Anteil einbehalten.

Frage 6

Die Bürger eines Mitgliedstaates, die in Luxemburg eine Beschäftigung suchen, erhalten dieselbe Unterstützung, die die Arbeitsämter den eigenen arbeitsuchenden Staatsangehörigen gewähren.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Frage 7

a) *Die Arbeitszeit*

1) Normale Arbeitszeit

Die normale Arbeitszeit für Arbeitnehmer beträgt 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche.

Ausgleichende Abweichungen

Eine Überschreitung der normalen Arbeitszeit ist in bestimmten Fällen zugelassen, vorausgesetzt, daß zu anderer Zeit ein Ausgleich durch Freizeit entsprechend den genehmigten Arbeitszeitüberschreitungen erfolgt.

Für die so geleisteten Arbeitsstunden wird kein Lohnzuschlag gewährt.

Ohne Genehmigung des Ministers für Arbeit: sowohl gegenüber Arbeitern als auch gegenüber Angestellten ist der Arbeitgeber berechtigt, die Tagesarbeitszeitgrenze auf 9 Stunden zu erhöhen, allerdings unter der Voraussetzung, daß die Wochenarbeitszeit nicht die normale Arbeitszeit (40 Stunden) übersteigt.

Mit Genehmigung des Ministers für Arbeit:

- aus sektoralen oder technischen Gründen sind Abweichungen für einen Referenzzeitraum (für den Arbeiterbereich vom Minister festzulegen, für den Angestelltenbereich 2 Wochen) zuge-lassen, vorausgesetzt, daß die durchschnittliche Wochen-arbeitszeit nicht über 40 Stunden und die Arbeitszeit pro Tag nicht über 10 Stunden liegt;
- bei durchgehender Arbeitszeit und Mehrschichtarbeit: Referenzzeitraum höchstens 4 Wochen;
- für Saisonbetriebe und Hotelunternehmen.

Für Angestellte: Referenzzeitraum höchstens ein Jahr; Überschreitung der Grenze von 40 Stunden ist während einiger Wochen gestattet, vorausgesetzt, daß diese zeitweilige Überschreitung durch eine gleichwertige Minderung während einiger anderer Wochen ausgeglichen wird.

Überstunden

- Mit vorheriger Genehmigung durch den Minister erlaubt das Gesetz die Ableistung von Überstunden in folgenden Fällen:

  . zur Vermeidung des Verlustes von verderblichen Stoffen oder zur Verhütung der Beeinträchtigung des technischen Arbeitsergebnisses;
  . zur Ermöglichung von Sonderarbeiten (Erstellung von Inventarverzeichnissen und Bilanzen usw.);
  . um den Betrieben die Möglichkeit zu geben, einen übermäßigen Arbeitsanfall zu bewältigen;

. in Ausnahmefällen, die sich im öffentlichen Interesse ergeben, und bei Ereignissen, die eine nationale Gefahr darstellen.

- Das Gesetz gestattet außerdem die automatische Inanspruchnahme von Überstunden (ohne vorherige Genehmigung) für alle Arbeiten, die sich im Zusammenhang mit einem eingetretenen oder drohenden Unfall ergeben, sowie für dringende Arbeiten an Maschinen und Werkzeug und für Arbeiten infolge höherer Gewalt, und zwar in dem Maße, wie dies zur Vermeidung einer ernsthaften Schädigung des normalen Betriebsablaufs des Unternehmens notwendig ist.

  Als einzige Verpflichtung gilt, daß die Arbeits- und Bergbau- inspektion zu informieren ist.

  Das Tageskontingent an Überstunden ist außer bei besonderen Ausnahmen auf 2 Stunden begrenzt.

2. *Nachtarbeit*

Keine allgemeinen Rechtsvorschriften; dafür spezifische Vorschriften für:

- Bäckereigewerbe:

  . Verbot der Herstellung von Brot und Konditorware zwischen 10 Uhr abends und 5 Uhr früh;
  . Die tägliche Arbeitszeit in den Bäckereien kann von 4 Uhr früh bis 9 Uhr abends dauern, wenn der Arbeitgeber darüber eine schriftliche Meldung an die Arbeits- und Bergbau-inspektion gemacht hat.

- Schwangere und stillende Mütter:

  Arbeitsverbot zwischen 10 Uhr abends und 6 Uhr früh.

- Jugendliche Arbeitnehmer:

  Arbeitsverbot für einen Zeitraum von mindestens 12 Stunden hintereinander. Dieser Zeitraum muß den Zeitabschnitt zwischen 8 Uhr abends und 6 Uhr morgens umfassen.

b) *Nicht vollzeitliche und nicht unbefristete Arbeitsverträge*

1. *Der befristete Arbeitsvertrag*

1.1 Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages

Das Gesetz betont den Ausnahmecharakter des Abschlusses von befristeten Arbeitsverträgen. Der Arbeitsvertrag soll grund-sätzlich ohne Festlegung einer Vertragsdauer abgeschlossen werden.

Nur in den Fällen und unter den Bedingungen, die das Gesetz vorsieht, kann der Arbeitsvertrag eine Frist enthalten, die mit seinem Abschluß genau festgelegt wird oder die sich aus der Erfüllung des Zweckes ergibt, für den er abgeschlossen wird.

Daher wurde durch das Gesetz vom 24.5.1989 über den Arbeitsvertrag der gesetzliche Geltungsbereich des befristeten Vertrages bestimmt.

Das Gesetz bietet den Parteien die Möglichkeit, einen befristeten Vertrag "zur Erfüllung einer genau bestimmten, nicht dauerhaften Aufgabe" abzuschließen.

Das Gesetz fügt hinzu, daß der befristete Arbeitsvertrag nicht zum Gegenstand haben darf, daß dauerhaft eine Beschäftigung ausgeübt wird, die mit der normalen, ständigen Tätigkeit des Betriebes verbunden ist.

Eine exemplative Aufzählung nennt die Aufgaben, die vom Gesetzgeber als genau bestimmt und nicht dauerhaft im Sinne des Gesetzes angesehen werden:

- Vertretung
- Saisonbeschäftigung
- Beschäftigungen, bei denen üblicherweise ein befristeter Vertrag abgeschlossen wird (z.B.: im audiovisuellen Sektor, im Bausektor usw.)
- Erledigung einer definierten gelegentlichen und punktuellen Arbeit
- dringende Arbeiten
- Verträge im Zusammenhang mit der Beschäftigungspolitik

1.2 Die Form des befristeten Arbeitsvertrages

Das Gesetz fordert, daß der für eine befristete Zeit abgeschlossene Arbeitsvertrag außer der genauen Nennung seines Gegenstandes auch eine bestimmte Anzahl von Hinweisen auf die zeitliche Begrenzung des Vertrages enthält.

- Wird der Vertrag für eine genaue Zeitdauer abgeschlossen, so muß er das Ablaufsdatum aufführen.

- Enthält der Vertrag kein Ablaufsdatum, so muß er den Mindestzeitraum angeben, für den er abgeschlossen wird.

- Wird der Vertrag zum Zwecke der Vertretung eines fernbleibenden Arbeitnehmers abgeschlossen, muß er den Namen des fernbleibenden Arbeitnehmers aufführen, durch den sich die Vertretung oder die Folge von Vertretungen notwendig macht.

Der Vertrag muß ggf. die Dauer der Probezeit des befristeten Arbeitsverhältnisses angeben.

Gegebenenfalls kann er eine Verlängerungsklausel enthalten.

Liegt keine Schriftform vor oder gibt es keine schriftliche Feststellung darüber, daß der Vertrag für

einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen ist, gilt der Arbeitsvertrag als für eine unbestimmte Zeitdauer abgeschlossen.

Das Gesetz erkennt den Gegenbeweis nicht an.

1.3 Dauer des befristeten Arbeitsvertrages

1.3.1 Schlußtermin des Vertrages

Das Gesetz sieht zwei Arten von befristeten Arbeitsverträgen vor, und zwar den Vertrag, dessen Schlußtermin genau festgelegt wird, und den Vertrag, der für eine bestimmte Arbeit oder für eine besondere Aufgabe abgeschlossen wird, deren genaues Ablaufdatum im voraus nicht bekannt ist.

Grundsätzlich verlangt das Gesetz den Abschluß eines Vertrages mit Angabe von Anfangs- und Enddatum.

Es erlaubt jedoch den Parteien, in folgenden drei Fällen abweichend davon zu verfahren:

- bei Vertretung eines fernbleibenden Arbeitnehmers oder eines Arbeitnehmers, dessen Vertrag ruht,
- bei Beschäftigungen mit Saisoncharakter,
- bei Beschäftigungen in einigen Tätigkeitssektoren, bei denen es ständige Praxis ist, aufgrund der Art der ausgeübten Tätigkeit und des Zeitcharakters der Beschäftigung keine unbefristeten Arbeitsverträge abzuschließen.

1.3.2 Maximale Laufzeit des Vertrages

Die maximale Laufzeit des Vertrages darf für ein und denselben Arbeitnehmer einschließlich der Vertragsverlängerungen 24 Monate nicht überschreiten.

In Anbetracht der Möglichkeit der Parteien, den Saisonvertrag von Saison zu Saison zu verlängern, legt das Gesetz fest, daß die Höchstgrenze von 24 Monaten auf aufeinanderfolgende Verträge mit Saisoncharakter keine Anwendung findet.

Das Gesetz sieht eine weitere Ausnahme von der Höchstbegrenzung der Laufzeit des Vertrages auf 24 Monate für die Arbeitnehmer vor, die Tätigkeiten ausüben, deren Inhalt hochspezialisierte Kenntnisse und große Berufserfahrung in dem betreffenden Fach erfordert.

Es sieht ebenfalls eine Ausnahme von der Laufzeitbegrenzung für Beschäftigungen vor, die einem Arbeitsuchenden im Rahmen einer Eingliederungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahme entsprechend dem Gesetz zugeteilt werden, für Beschäftigungen, die die Einstellung bestimmter Kategorien von Arbeitsuchenden fördern sollen, und für Beschäftigungen, die dazu dienen, dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Berufsausbildung zu sichern. Es

sei bemerkt, daß für diese Beschäftigungsarten eine vorherige Zustimmung durch das Ministerium für Arbeit einzuholen ist.

1.4 Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages

Das Gesetz sieht vor, daß der befristete Arbeitsvertrag zweimal für eine bestimmte Zeitdauer verlängert werden kann.

Das Prinzip der Verlängerung und gegebenenfalls die Bedingungen der Verlängerung müssen Gegenstand einer Klausel des ursprünglichen Arbeitsvertrages oder einer späteren Ergänzung zu diesem Vertrag sein.

Liegt kein Schriftstück entsprechend dieser Forderung vor, gilt der verlängerte Arbeitsvertrag entsprechend dem Gesetz als für einen unbefristeten Zeitraum abgeschlossen. Das Gesetz erkennt den Gegenbeweis nicht an.

Der Saisonarbeitsvertrag kann für die nächste Saison verlängert werden, wobei der für die bestimmte Dauer einer Saison abgeschlossene Vertrag ein befristeter Arbeitsvertrag ist, selbst wenn er für die folgenden Saisonen verlängert wird.

Ist eine Verlängerungsklausel vorhanden, so werden durch die Wiederholung der Vertragsbeziehungen zwischen einem Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer im Verlauf von mehr als zwei Saisonen sämtliche Saisonverträge in ein Arbeitsverhältnis mit insgesamt unbefristeter Dauer umgewandelt. Daraus folgt, daß zu dem Zeitpunkt, da das Unternehmen den Arbeitnehmer für die neue Saison nicht mehr in Anspruch zu nehmen wünscht, die Einstellung des Saisonarbeitsverhältnisses einer Entlassung gleichzustellen ist.

1.5 Aufeinanderfolge von Verträgen

- Bei stillschweigender Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages zum Zeitpunkt seines Auslaufens sieht das Gesetz vor, daß das Arbeitsverhältnis durch unbefristeten Arbeitsvertrag fortgeführt wird.

- Was die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses durch befristeten Arbeitsvertrag angeht, so bestimmt das Gesetz, daß ein und derselbe Arbeitsplatz grundsätzlich nicht Gegenstand von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen sein darf.

- Wenn ein Arbeitsplatz von einem Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag besetzt worden ist, ist es dem Arbeitgeber bei Ablauf dieses Vertrages untersagt, auf dem betreffenden Arbeitsplatz denselben Arbeitnehmer oder einen anderen Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder einem Leiharbeitsvertrag zu beschäftigen, bevor nicht eine Frist abgelaufen ist, die einem Drittel der Laufzeit des vorhergehenden Vertrages, einschließlich der Verlängerungen (Drittelzeitregel), entspricht.

In Abweichung von diesem allgemeinen Grundsatz sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, mit demselben Arbeitnehmer oder mit einem anderen Arbeitnehmer aufeinanderfolgende befristete Verträge ohne zwischenzeitliche Unterbrechung abzuschließen.

Ausnahmen vom Grundsatz der Einhaltung der Wartefrist betreffen in erster Linie ungeachtet des Grundes der Inanspruchnahme des befristeten Vertrages die Fälle, in denen die Beendigung des Vertrages auf den Arbeitnehmer zurückzuführen ist. Ein solcher Fall liegt vor bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, und zwar wenn dieser dazu die Initiative ergreift, wenn ein schweres Verschulden seinerseits vorliegt oder wenn er sich weigert, einen Vertrag, der eine Verlängerungsklausel enthält, zu verlängern.

Eine ununterbrochene Aufeinanderfolge von befristeten Verträgen mit verschiedenen Arbeitnehmern oder mit demselben Arbeitnehmer ist auch gestattet für Beschäftigungen mit Saisoncharakter, für Beschäftigungen, bei denen üblicherweise keine unbefristeten Verträge abgeschlossen werden, und für Verträge, die im Zusammenhang mit der Beschäftigungspolitik stehen.

Diese Möglichkeit steht auch zur Durchführung dringender Arbeiten offen.

Das Gesetz sieht schließlich den Fall eines neuerlichen Fernbleibens des vertretenen Arbeitnehmers vor, u.a. auf Grund erneuter Erkrankung desselben. Welche Frist auch immer seit Beendigung des ersten Vertrages abgelaufen ist, kann der Arbeitgeber einen weiteren Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag einstellen, wenn der ursprünglich vertretene Arbeitnehmer erneut von der Arbeit fernbleibt.

- Das Gesetz sieht die Umstufung des Vertrages in einen unbefristeten Vertrag für den Fall der Verletzung bestimmter gesetzlicher Bestimmungen über den befristeten Arbeitsvertrag vor.

  Es handelt sich hierbei insbesondere um die Verträge, die zu gesetzlich nicht genehmigten Bedingungen verlängert werden, und um aufeinanderfolgende Verträge, die ohne Einhaltung der Karenzzeit für denselben Arbeitsplatz abgeschlossen wurden.

- Bei Verlängerung des befristeten Vertrages behält der Arbeitnehmer das Dienstalter, das er bei Beendigung des befristeten Vertrages erworben hat.

- In allen Fällen untersagt das Gesetz die Aufnahme einer Probeklausel in den neuen Arbeitsvertrag.

1.6 Probezeit

Der befristete Arbeitsvertrag kann eine Probeklausel vorsehen, die den allgemein-arbeitsrechtlichen Bestimmungen für unbefristete Arbeitsverträge entspricht (s. unter 16., Probezeit).

Die Probezeit wird bei der Berechnung der maximalen Dauer des befristeten Vertrages berücksichtigt.

Beide Vertragsparteien können den Vertrag, der eine Probeklausel beinhaltet, entsprechend den für unbefristete Verträge geltenden Vorschriften beenden.

Wenn der Probevertrag nicht entsprechend dem Gesetz vor Ablauf der von den Parteien vereinbarten Probezeit beendet wird, gilt, daß der Arbeitsvertrag für die im Vertrag vereinbarte Dauer ab Dienstantritt des Arbeitnehmers abgeschlossen ist.

1.7 Beendigung des befristeten Vertrages

Der befristete Arbeitsvertrag endet von Rechts wegen nach Ablauf der Frist.

Ein Ruhen des befristeten Arbeitsvertrages ist kein Hindernis für das Ablaufen des Vertrages.

Das Gesetz gestattet jedoch die vorfristige Kündigung des befristeten Vertrages bei Vorliegen schwerwiegender Gründe in Verbindung mit der Handlungsweise oder infolge Verschulden der anderen Seite.

Die vorfristige Kündigung des befristeten Vertrages durch den Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz in Höhe der Bezüge, die er bis zum Ablauf des Vertrages bezogen hätte, und zwar bis zu einem Höchstbetrag in Höhe des Arbeitsentgelts, das der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, die der Arbeitgeber einzuhalten verpflichtet gewesen wäre, wenn der Vertrag für eine unbefristete Zeit abgeschlossen worden wäre.

Für den Arbeitgeber entsteht bei vorfristiger Kündigung des befristeten Vertrages durch den Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz entsprechend dem tatsächlich entstandenen Schaden, wobei allerdings die Höhe der Entschädigung nicht über dem Betrag der Bezüge liegen darf, die sich auf die Kündigungsfrist beziehen, die der Arbeitnehmer hätte einhalten müssen, wenn der Vertrag für eine unbefristete Zeit abgeschlossen worden wäre.

2. *Vertrag auf Probe*

Eine Probeklausel kann sowohl in den unbefristeten Vertrag als auch in den befristeten Vertrag aufgenommen werden.

Jeder Vertrag, der in seinem Wortlaut keine Probeklausel einschließt, gilt als für eine unbefristete Zeit abgeschlossen. Der Gegenbeweis ist unzulässig.

2.1 Probezeit

- Sie darf nicht unter zwei Wochen liegen.

- Sie beträgt
  . 2 Wochen bis höchstens 3 Monate für den Arbeitnehmer, dessen Qualifikationsniveau nicht das CATP erreicht;
  . 2 Wochen bis höchstens 6 Monate für den Arbeitnehmer, der das CATP-Niveau oder ein gleichwertiges oder höherwertiges Ausbildungsniveau besitzt;
  . 2 Wochen bis höchstens 12 Monate für den Arbeitnehmer, der monatlich mindestens 21.622 Francs (Index 100) verdient.

- Die Probezeit bis zu einem Monat muß in ganzen Wochen ausgedrückt werden; die Probezeit über einen Monat muß in ganzen Monaten ausgedrückt werden.

2.2 Ende des Vertrages auf Probe

2.2.1 Kündigung

- Es ist nicht möglich, den Vertrag während der ersten 2 Wochen ohne schwerwiegenden Grund einseitig zu kündigen.

- Nach Ablauf von zwei Wochen muß die Kündigung durch eine der Seiten per Einschreiben bzw. durch Unterschrift unter die Zweitschrift des Kündigungsschreibens vorgenommen werden.

- Der Grund für die Kündigung braucht nicht angegeben zu werden.

2.2.2 Kündigungsfrist

Sie zählt nach Tagen und wird im Verhältnis zur Dauer der Probezeit berechnet. Sie enthält so viele Tage, wie die Probezeit Wochen hat. Wenn die Probezeit in Monaten ausgedrückt wird, beträgt die Kündigungsfrist 4 Tage pro Probemonat, ohne aber einen Monat zu überschreiten.

Wenn der Vertrag auf Probe nicht vor Ablauf der vereinbarten Probezeit beendet wird, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet, beginnend mit dem Tag des Dienstantritts des Arbeitnehmers.

c) Verfahren bei Massenentlassungen und bei Bankrott

Das Gesetz bezeichnet als Massenentlassung die Entlassung von mindestens 10 Arbeitnehmern innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen oder die Entlassung von mindestens 20 Arbeitnehmern für eine gemeinsame Zeit von 60 Tagen.

Der Arbeitgeber muß vorher die Vertreter des Personals anhören und diese durch schriftliche Mitteilung über die Gründe für die Entlassungen, die Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Anzahl der üblicherweise beschäftigten Arbeitnehmer und den Zeitraum unterrichten, über den die Entlassungen geplant sind.

Eine Kopie dieser Mitteilung hat der Arbeitgeber der Arbeitsverwaltung auszuhändigen, die sie ihrerseits der Arbeits- und Bergbauinspektion übermittelt.

Die vorher der Arbeitsverwaltung bekanntgemachte Massenentlassung wird gegenüber jedem einzelnen Arbeitnehmer erst nach Ablauf einer Frist von 60 Tagen wirksam.

Frage 8

1. *Erholungsurlaub*

Das Recht auf Urlaub entsteht nach drei Monaten ununterbrochener Arbeit bei demselben Arbeitgeber.

Dauer:

- 25 Arbeitstage pro Jahr, unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers.
- Zusatzurlaub:
  . behinderte Arbeiternehmer: 6 Tage
  . bei einer wöchentlichen Ruhezeit von weniger als 44 Stunden: ein Arbeitstag für jeden vollen Zeitraum von 8 aufeinanderfolgenden oder nicht aufeinanderfolgenden Wochen, in dem die wöchentliche Ruhezeit nicht gewährt wird. Der Urlaub kann dem Arbeitnehmer solange verweigert werden, wie dessen ungerechtfertigtes Fernbleiben vom Dienst, berechnet auf den bereits abgelaufenen Teil des Jahres, 10 % der Zeit überschreitet, in der er normalerweise hätte arbeiten müssen.

Der Urlaub ist zusammenhängend zu nehmen, es sei denn, daß dienstliche Belange oder berechtigte Wünsche des Arbeitnehmers eine Teilung erforderlich machen. In diesem Falle muß ein Urlaubsteil mindestens zwölf aufeinanderfolgende Tage betragen.

Für das erste Arbeitsjahr macht der Urlaub 1/12 pro vollen Arbeitsmonat aus. Die Anteile von Arbeitsmonaten mit mehr als 15 Tagen werden als ganze Monate gezählt. Anteile von Urlaubstagen, die einen halben Tag überschreiten, gelten als ganze Tage.

Bei Schließung des Betriebes wegen Jahresurlaub muß die gemeinsame Urlaubszeit zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern (oder deren Vertretern) des Betriebes einvernehmlich festgelegt werden.

Bei Beendigung des Arbeitsvertrages vor Ablauf des Jahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1/12 seines Jahrsurlaubs pro vollen Arbeitsmonat.

Für jeden Urlaubstag hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Entgelt in Höhe des durchschnittlichen Tagesverdienstes der drei unmittelbar dem Urlaub vorausgehenden Monate. Das Urlaubsentgelt des Arbeitnehmers muß der Vergütung für die Anzahl von Arbeitsstunden entsprechen, die er normalerweise gearbeitet hätte. Es muß zu dem Zeitpunkt gezahlt werden, an dem üblicherweise der Lohn ausgezahlt wird.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, über den gesetzlichen Urlaub der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer Buch zu führen.

2. *Wöchentliche Ruhezeit*

Den Arbeitgebern ist es untersagt, alle abhängig beschäftigten Arbeitnehmer (Angestellte und Arbeiter) an Sonntagen von Mitternacht bis Mitternacht zu beschäftigen, unabhängig davon, ob diese Arbeitnehmer durch Arbeitsvertrag oder durch Lehrvertrag gebunden sind.

2.1 Abweichungen bezüglich der Arbeitnehmer

- Verwandte des Arbeitgebers in aufsteigender und absteigender Linie, Geschwister des Arbeitgebers oder mit ihm in demselben Grade verschwägerte Personen, wenn sie die einzigen Beschäftigten des Betriebes sind.

  Diese Abweichung betrifft Einzelunternehmen, aber auch Firmen, deren Inhaber der Caisse de maladie des professions libérales et indépendantes (Krankenkasse für freie und selbständige Berufe) angeschlossen sind.

- Reisende und Handelsvertreter, insofern sie ihrer Tätigkeit außerhalb der Unternehmen nachgehen.

- Arbeitnehmer, die tatsächlich eine leitende Stellung innehaben, sowie Führungskräfte, deren Anwesenheit im Unternehmen unabdingbar ist, um den Betriebsablauf und die Beaufsichtigung desselben zu gewährleisten.

2.2 Abweichungen bezüglich der Arbeiten

- Arbeiten zur Überwachung der Betriebsräumlichkeiten.

- Arbeiten zur Reinigung, Instandsetzung und Pflege, die Voraussetzung für den ordnungsgemäßen Betriebsablauf sind; Arbeiten außer Produktionstätigkeit, von denen die ordnungsgemäße Wiederaufnahme der Betriebstätigkeit an den nachfolgenden Tagen abhängt.

- Arbeiten, die notwendig sind, um die Beeinträchtigung von Rohstoffen oder Erzeugnissen zu verhindern.

- Dringende Arbeiten, deren Ausführung notwendig ist, um Rettungsmaßnahmen durchzuführen, um drohenden Schäden vorzubeugen oder Schäden zu beseitigen, die an Ausrüstungen, Anlagen oder Gebäuden des Unternehmens aufgetreten sind.

2.3 Abweichungen bezüglich der Unternehmen

- Einzelhandelsverkaufsstellen; in den Fällen, wo dem Geschäft durch die sonntägliche Schließung eine Beeinträchtigung der normalen Tätigkeit erwächst, da das Geschäft sonntags einen beträchtlichen Umsatz erzielt und eine Umlagerung der Kundschaft auf die anderen Wochentage nicht in ausreichendem Maße erfolgen kann. Der Minister für Arbeit kann zeitweilige oder ständige Abweichungen vom Sonntagsarbeitsverbot in den ordnungsgemäß nachgewiesenen Fällen vorbehaltlich der gesetzlichen Bestimmungen über die normale Arbeitszeit gewähren.

  Die Dauer dieser Arbeit darf 4 Stunden nicht überschreiten. Durch Großherzogliche Verordnung kann für höchstens sechs Sonntage im Jahr diese Dauer auf maximal 8 Stunden verlängert werden.

- Unternehmen, in denen Wasser als ausschließliches oder hauptsächliches Antriebsmedium verwendet wird; die Ausübung von Tätigkeiten, die sonntags zur Befriedigung von entweder täglich oder hauptsächlich sonntags bestehenden Bedürfnissen der Öffentlichkeit erforderlich sind; Tätigkeiten, die lediglich in einem Teil des Jahres ausgeübt oder die in bestimmten Jahreszeiten intensiver betrieben werden; Tätigkeiten, die für gemeinnützige Zwecke ausgeübt werden. Eine Großherzogliche Verordnung wird die Bedingungen und Modalitäten dieser Abweichungen festlegen.

- Unternehmen, die von Rechts wegen vom allgemeinen Sonntagsarbeitsverbot ausgenommen sind:

  . Hotels, Gaststätten, Kantinen, Schankwirtschaften und andere Einrichtungen, in denen Produkte zum Verzehr angeboten werden;
  . Apotheken, Drogerien und Läden für medizinische und chirurgische Geräte;
  . Schausteller- und Wandergewerbeunternehmen;
  . Betriebe der Landwirtschaft und des Weinanbaus;
  . Betriebe für öffentliche Veranstaltungen;
  . Betriebe für Beleuchtung, Wasserversorgung und Kraftwerke;
  . Transportunternehmen;
  . Krankenhäuser, Kliniken, Ambulatorien, Sanatorien, Erholungsheime, Altenheime, Kinderheime, Ferienheime, Waisenhäuser und Internate;
  . Betriebe, in denen die Art der dort geleisteten Arbeit weder eine Unterbrechung noch eine Verzögerung der Arbeit gestattet. Eine Großherzogliche Verordnung wird die Betriebe aufführen und die Art der Arbeiten aufzeigen, die sonntags ausgeführt werden dürfen;
  . Hauspersonal.

- Betriebe, die im ununterbrochenen Schichtsystem arbeiten und die nicht zur Kategorie der Betriebe gehören, in denen

die Arbeit wegen ihres Charakters weder eine Unterbrechung noch eine Verzögerung gestattet. Es handelt sich also um die Betriebe, die Sonntagsarbeit nicht wegen ihrer Produktionsmethode, sondern aus ökonomischen Gründen (bessere Auslastung der Produktionsausrüstungen, Erhöhung oder Festigung der Anzahl der bestehenden Arbeitsplätze) einführen wollen. Diese Abweichung bedarf einer vom Tarifvertrag getrennten Unternehmensvereinbarung. Diese muß für einen bestimmten Betrieb mit allen innerstaatlich repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen abgeschlossen werden.

Ausgleichsruhezeit

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den am Sonntag beschäftigten Arbeitnehmern Ausgleichsruhezeit zu gewähren; sie muß nicht notwendigerweise auf einen Sonntag gelegt und auch nicht für alle Arbeitnehmer desselben Betriebes auf denselben Tag festgelegt werden. Sie muß einen ganzen Tag betragen, wenn die Sonntagsarbeit über 4 Stunden gedauert hat, und muß mindestens einen halben Tag betragen, wenn sie 4 Stunden nicht überschritten hat; in letzterem Fall muß die Ausgleichsruhezeit vor oder nach 13.00 Uhr gewährt werden, wobei an dem betreffenden Tag die Arbeitszeit 5 Stunden nicht überschreiten darf.

Frage 9

Das Gesetz schreibt bindend einen schriftlichen Arbeitsvertrag in zwei Exemplaren vor. Ein Exemplar behält der Arbeitnehmer, ein weiteres Exemplar wird dem Arbeitnehmer spätestens bei dessen Dienstantritt ausgehändigt.

Im Arbeitsvertrag sind festzuhalten:

- Art der versehenen Beschäftigung;
- normale Betriebszeit;
- Grundlohn oder -gehalt und gegebenenfalls Lohn- bzw. Gehaltszulagen, Ergänzungen zum Arbeitsentgelt, Sondervergütungen oder vereinbarte Beteiligungen;
- Dauer der Probezeit;
- alle sonstigen zwischen den Parteien vereinbarten Bedingun gen.

SOZIALER SCHUTZ

Frage 10

Das luxemburgische Sozialversicherungssystem ist so gestaltet, daß den Arbeitnehmern ein Ersatzeinkommen gesichert ist, wenn sie durch Krankheit / Mutterschaft / Alter / Invalidität / Tod / Arbeitslosigkeit an der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gehindert sind. Als Berechnungsgrundlage für die Sozialversicherungsleistungen dient der zuvor verdiente Lohn. Die gesamte Bevölkerung, die einen Beruf ausübt oder selbständig tätig ist, wird von diesem System erfaßt. Außerdem bestehen für den Fall der Beendigung der Berufsausübung fakultative Versicherungsmöglichkeiten.

Neben dieser traditionellen Sozialversicherung besteht ein Mechanismus zur Sicherstellung der Einkünfte, der der Bevölkerung zur Vermeidung von Hilfsbedürftigkeit ein garantiertes Mindesteinkommen gewährleistet.

Das garantierte Mindesteinkommen ist eine Sozialleistung des Staates, die es mittels eines Zuschlages ermöglicht, das monatliche Einkommen eines jeden Einwohners des Landes, der nicht in der Lage ist, aus eigenen Mitteln seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, auf ein bestimmtes gesetzlich festgelegtes Niveau zu heben.

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Frage 11

Die Freiheit des Zusammenschlusses zu Berufsorganisationen ist einmal in der Verfassung verankert und ergibt sich zum andern aus der 1958 ratifizierten internationalen Arbeitskonvention Nr. 87 über die gewerkschaftliche Freiheit und den Schutz des Gewerkschaftsrechts.

Diese Konvention gewährt den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern unterschiedslos das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen ihrer Wahl zu bilden, wie auch das Recht, diesen Organisationen beizutreten, unter der einzigen Bedingung, daß sie sich an die Satzung dieser Organisationen halten.

Bei Festlegung des Status der gewerkschaftlichen Organisationen sagt die Konvention aus, daß letztere ihre Satzung und Verwaltungsbestimmungen frei ausarbeiten, ihre Vertreter frei wählen, ihre Verwaltung und ihre Tätigkeit frei gestalten und ihre Aktionsprogramme frei formulieren können.

Sie untersagt auch die Auflösung oder Aussetzung der Tätigkeit einer Berufsorganisation auf administrativem Wege.

Sie verpflichtet die Arbeitnehmer, die Arbeitgeber und ihre jeweiligen Organisationen zur Einhaltung der Gesetzlichkeit.

Frage 12

1. *Definition*

Das Gesetz definiert den Tarifvertrag als einen Vertrag über die allgemeinen Arbeitsverhältnisse und -bedingungen, abgeschlossen einerseits von einer oder mehreren gewerkschaftlichen Organisationen von Arbeitern oder Angestellten und andererseits entweder von einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden, von einem besonderen Unternehmen, von einer Gruppe von Unternehmen mit gleichgearteter Produktion oder Tätigkeit, oder von einer Gemeinschaft von Unternehmen desselben Berufsstandes.

2. *Ausarbeitung*

Durch Gesetz ist der Arbeitgeber, der zur Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluß eines Tarifvertrages aufgefordert wurde, zur Einleitung dieser Verhandlungen verpflichtet.

Das Gesetz enthebt den Arbeitgeber jedoch der Verhandlungsverpflichtung, wenn er seine Verhandlungsbereitschaft innerhalb einer Arbeitgebergruppierung oder zusammen mit anderen Arbeitgebern desselben Berufsstandes bekundet. Wenn in diesem Falle die Aufnahme von Verhandlungen nicht binnen sechzig Tagen nach der ersten Aufforderung erfolgt, kann der Arbeitgeber zu getrennten Verhandlungen verpflichtet werden.

Wenn der Arbeitgeber die Einleitung der Verhandlungen ablehnt, wird der Streitfall der nationalen Schlichtungsstelle übertragen.

Ebenso verhält es sich übrigens, wenn die Parteien im Verlaufe der Verhandlungen über den gesamten und einen Teil des Inhalts des Vertrages nicht einig werden.

Schließlich gestattet das Gesetz den Parteien, einen oder mehrere Schiedsrichter mit der Lösung ihres Streitfalles zu betrauen; sie können dies entweder vor dem Schlichtungsversuch oder nach dem Scheitern desselben tun.

3. *Form und Bekanntmachung*

Der Tarifvertrag muß schriftlich ausgefertigt und unterschrieben werden, andernfalls ist er nichtig.

Er ist bei der Arbeits- und Bergbauinspektion zu hinterlegen und muß an den Haupteingängen der Arbeitsstätten ausgehängt werden.

4. *Zeitpunkt des Wirksamwerdens und Laufzeit*

Der Tarifvertrag findet Anwendung einen Tag nach seiner Hinterlegung bei der Arbeits- und Bergbauinspektion.

Mindestdauer: 6 Monate
Höchstdauer: 3 Jahre

Der Vertrag kann unter Beachtung einer zwischen den Parteien festgelegten Frist gekündigt werden. Die Kündigungsfrist ist auf höchstens 3 Monate und mindestens 15 Tage begrenzt.

5. *Sanktionen*

Nichterfüllung der Pflichten aus dem Tarifvertrag durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer wird mit Geldstrafen zwischen 2.501 und 250.000 Francs geahndet.

Frage 13

1. *Streikrecht*

Das Recht der Arbeitnehmer, in einen Streik zu treten, ist ausdrücklich weder in der Verfassung noch durch Gesetz festgelegt. Es ergibt sich aus einer dem prätorischen Recht entstammenden extensiven Auslegung des Begriffs von gewerkschaftlicher Freiheit nach Artikel 11, Abs. 5 der Verfassung, in der es seit deren Neufassung von 1948 heißt, daß "das Gesetz ... die gewerkschaftliche Freiheit garantiert".

Illegal ist jeder Streik, der vor Ausschöpfung aller Schlichtungsmöglichkeiten, festgestellt im Protokoll über das Scheitern des Schlichtungsversuches, ausgelöst wird.

2. *Schlichtung*

Jeder Tarifstreit ist Gegenstand einer Zusammenkunft der nationalen Schlichtungsstelle. Der Vorsitzende nimmt die Einberufung der Schlichtungsstelle vor:

- von Amts wegen
- auf Antrag der Streitparteien
- auf Antrag der beiden Mitglieder der paritätischen Kommission.

- Schlichtungsabkommen

  Ein Streitfall ist geregelt, wenn die Gruppen Übereinkunft erzielen. Der Sekretär setzt das Protokoll auf, das vom Vorsitzenden und von den Streitparteien unterzeichnet wird.

  Die erzielten Vereinbarungen regeln die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen in den Betrieben, die sich ihnen anschließen.
  Ebenso können sie für die Gesamtheit der Arbeitgeber und des Personals des betreffenden Berufsstandes als allgemeinverbindlich erklärt werden.

- Scheitern der Schlichtung

  Wenn der Vorsitzende der Auffassung ist, daß die Möglichkeiten der Schlichtung ausgeschöpft sind, setzt die Kommission ein ausführliches Protokoll über das Scheitern des Schlichtungsversuchs auf, in dem die strittigen Punkte dargelegt werden. Das Gesetz macht das Schlichtungsverfahren vor der nationalen Schlichtungsstelle zur Pflicht.

  a) Es erklärt als Vergehen, wenn:

  - eine Einstellung oder eine kollektive Niederlegung der Arbeit ausgelöst wird, ohne daß vorher die nationale Schlichtungsstelle angerufen wurde;
  - ohne gerechtfertigten Grund das Erscheinen zum Schlichtungsversuch der nationalen Schlichtungsstelle verweigert wird;

- die Durchführung des Auftrages der Vertreter der Parteien im Schlichtungsverfahren behindert wird.

b) Es gilt laut Gesetz als Straftat, wenn die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Verpflichtungen aus den in der Schlichtungsstelle erzielten Vereinbarungen nicht erfüllen.

Frage 14

Bestimmte Kategorien von Beamten können im Rahmen und gemäß den Bedingungen des Gesetzes vom 16. April 1979 über das Streikrecht im öffentlichen Dienst und in staatlich kontrollierten öffentlichen Einrichtungen vom Streikrecht Gebrauch machen.

a) Berechtigte

An einem Streik teilnehmen können alle Beamten, Beamten auf Probe, Angestellte und Hilfskräfte des Staates und der vom Staat direkt kontrollierten öffentlichen Einrichtungen, ausgenommen:

1. Beamte, deren Tätigkeit auf Artikel 76 der Verfassung gründet (Regierungsberater).

2. Außerordentliche Gesandte und Ministerbevollmächtigte, Legationsräte und sonstige Bedienstete des diplomatischen Corps, wenn sie auf einem Auslandsposten die Tätigkeit des Leiters der Mission ständig oder vorübergehend ausüben;

3. Richter und Staatsanwälte;

4. Leiter einer Verwaltungseinheit und ihre Stellvertreter;

5. Schuldirektoren und ihre Stellvertreter;

6. das Personal in Gerichtsverwaltungen und Strafvollzugsanstalten;

7. Mitglieder der Ordnungsgewalt;

8. ärztliches Personal und ärztliches Hilfspersonal der Bereitschaftsdienste;

9. und für die Sicherheit in den Diensten verantwortliches Personal.

b) Schlichtung

* Bei Kollektivstreitigkeiten zwischen dem Personal und den vorgenannten Körperschaften ist das Schlichtungsverfahren vor einem Schlichtungsausschuß zwingend vorgeschrieben.

* Außer dem Vorsitzenden, der Richter oder Staatsanwalt ist, gehören dem Schlichtungsausschuß paritätisch fünf Vertreter der Staatsgewalt und fünf Vertreter der Gewerkschaft(en) an, der bzw. denen die an den Kollektivstreitigkeiten beteiligten Bediensteten angeschlossen sind.

* Der Vorsitzende wird vom Großherzog für drei Jahre ernannt; die Vertreter des Staates werden vom "Ministre d'Etat" ernannt; die Vertreter der Gewerkschaften werden von diesen nach folgenden Kriterien ernannt:

  - Wenn die Kollektivstreitigkeiten den gesamten Bereich erfassen, haben allein die Gewerkschaften, die auf Landesebene für die nach dem vorgenannten Gesetz festgelegten Sektoren am repräsentativsten sind, das Recht, aus ihren Mitgliedern die fünf Vertreter auszuwählen.

  - Handelt es sich nicht um eine den gesamten Bereich erfassende Streitigkeit, sondern um einen auf eine bestimmte Verwaltung oder einen bestimmten Beruf begrenzten Konflikt, so werden die Vertreter von der (den) auf Landesebene repräsentativsten Gewerkschaft(en) benannt. Die Gewerkschaft(en) des betroffenen Sektors, die insbesondere die im Streik befindlichen Bediensteten vertritt bzw. vertreten, benennt bzw. benennen die beiden anderen Vertreter.

* Gewerkschaft im Sinne des geltenden Rechts ist jede nach Beruf gegliederte Vereinigung mit einer internen Struktur, welche die berufliche Interessenvertretung zum Ziel hat und ausschließlich die öffentlichen Bediensteten und das Personal der staatlich kontrollierten öffentlichen Einrichtungen vertritt.

* Repräsentativste Gewerkschaft auf Landesebene und für den betroffenen Sektor ist die Gewerkschaft, die sich aufgrund ihrer hohen Mitgliederzahl, ihrer Tätigkeit und ihrer Unabhängigkeit als solche auszeichnet.

c) *Vermittlung*

* Kommt es nicht zu einer Schlichtung, wird die Streitigkeit auf Antrag einer der Parteien und binnen 48 Stunden vor den Präsidenten des Staatsrates (Conseil d'Etat) oder den vom ihm benannten Mitglied des Staatsrates als Vermittler gebracht.

  Der Vermittler bemüht sich um eine Schlichtung zwischen den Parteien; gelingt ihm dies nicht, unterbreitet er binnen acht Tagen in Form einer Empfehlung Vorschläge zur Beilegung der Streitigkeiten.

d) *Ankündigung*

* Bei erfolglosem Ausgang des Schlichtungsverfahrens und gegebenenfalls der Vermittlung beschliessen die Arbeitnehmer den Streik. Der abgestimmten Arbeitsniederlegung muß eine schriftliche Ankündigung durch die vorgenannten Gewerkschaft(en) vorangehen. Sie muß dem Premierminister zehn Tage vor Streikbeginn vorliegen und Gründe, Ort, Datum, Stunde des Beginns und Dauer des geplanten Streiks nennen; sie darf nicht mit einer weiteren Streikankündigung zusammenfallen.

e) Einschränkungen

* Bei abgestimmter Arbeitsniederlegung dürfen die Stunden der Arbeitsniederlegung und der Wiederaufnahme der Arbeit sich nicht nach Gruppen oder Mitgliedern der betroffenen Arbeitnehmerschaft unterscheiden.

* Arbeitsniederlegungen, die gestaffelt oder turnus- und schwerpunktmäßig die verschiedenen Abteilungen oder verschiedenen Berufsgruppen eines Dienstes bzw. einer Einrichtung oder die verschiedenen Dienste oder Einrichtungen einer zentralen Verwaltung betreffen, dürfen nicht stattfinden.

* Abgestimmte Arbeitsniederlegungen, die nicht ausschließlich der Verteidigung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen dienen, sind verboten.

* Arbeitsniederlegungen, die mit Gewaltanwendung gegen Personen oder gegen Sachen oder mit Arbeitsbehinderungen einhergehen, sind unrechtmäßig und verpflichten den Verursacher zum Schadensersatz.

f) Dienstverpflichtung

* Mit Regierungsbeschluß können die Minister ermächtigt werden, das Personal, das für die Aufrechterhaltung der für die Versorgung des Landes wesentlichen Dienste notwendig ist, ganz oder teilweise zum Dienst zu verpflichten.

* Die Anordnung von Dienstverpflichtungen kann an Einzelne oder an die Gesamtheit gerichtet sein. Sie werden den Betreffenden durch geeignete Mittel wie persönliche Mitteilung, Anschlag, Veröffentlichung im "Memorial" und in Presse und Rundfunk bekanntgegeben.

g) Sanktionen

1. Strafen

* Mitglieder des Personals sowie Gewerkschaftsvertreter, die die vorstehenden Regeln nicht befolgen, können mit Geldbußen in Höhe von 2.500 bis 50.000 LFR belegt werden.

* Es gelten die Bestimmungen des ersten Teils des Strafgesetzbuches und des Gesetzes vom 18. Juni 1879 in der Fassung vom 16. Mai 1904, die den Gerichten (Cours und Tribunaux) die Zuständigkeit für die Beurteilung mildernder Umstände übertragen.

* Im Wiederholungsfall innerhalb von zwei Jahren kann die vorgesehene Strafe auf das Zweifache des Höchstmaßen erhöht werden.

* Die vorstehenden Bestimmungen gelten unbeschadet einer etwaigen Anwendung anderer Bestimmungen des Strafgesetzbuchs.

2. **Finanzielle Sanktionen**

* Bei Nichtausübung infolge abgestimmter gleichzeitiger Arbeitsniederlegung wird von den Dienstbezügen, außer den Familienbeihilfen, des beteiligten Personals ein Dreißigstel der monatlichen Bezüge pro Tag einbehalten.

  Bei der Anwendung dieser Bestimmung werden Teile eines Tages als ganzer Tag betrachtet.

* Die Übersendung der Mitteilung über die Einbehaltung der Bezüge an die betroffene Person bedarf der Bekanntmachung des Beschlusses, wobei das auf seinem Kontoauszug angegebene Datum maßgeblich ist für die Frist, die bei einer Beschwerde vor dem Rechtsausschuß des Staatsrates gilt.

3. **Disziplinarmaßnahmen**

* Neben den Strafen und finanziellen Sanktionen sind bei Nichtbefolgung der vorgenannten Bestimmungen und in Einklang mit den normalen Disziplinarverfahren Sanktionen im Statut oder den sonstigen das Personal betreffenden Regelungen vorgesehen.

BERUFSAUSBILDUNG

Frage 15

a) Die Bedingungen für den Zugang zur Berufsausbildung sind in der Großherzoglichen Verordnung vom 8.2.1991 festgelegt, in der die Kriterien für den Zugang zu den Klassen der Unterstufe, der Mittelstufe mit technischer Ausrichtung und der Oberstufe der technischen Sekundarschule vorgeschrieben sind.

   Sie stellen sich wie folgt dar:

   1. Schüler, die eine 9. Klasse mit technischer Ausrichtung (9e filière I) nach dem Ausbildungssystem A erfolgreich abgeschlossen haben, haben Zugang zu allen 10. Klassen der Mittelstufe.

   2. Schüler, die

      - eine 9. Klasse mit technischer Ausrichtung (9e filière I) nach dem Ausbildungssystem B,

      - eine 9. Klasse mit polyvalenter Ausrichtung (9e filière II) nach dem Ausbildungssystem A und B,

      - eine 9. Klasse mit Berufsbildung (9e filière III) nach dem Ausbildungssystem A

   erfolgreich abgeschlossen haben, haben Zugang zu einer 10. Klasse der Mittelstufe entsprechend Beratungsstellungnahme seitens des Klassenrates.

Bei Ausfertigung der Beratungsstellungnahme für die im vorstehenden Absatz aufgeführten Schüler berücksichtigt der Klassenrat:

- die vom Schüler erreichten Lernergebnisse,
- die zur Fortsetzung der Ausbildung in den verschiedenen Teilbereichen der Mittelstufe erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten,
- die Stellungnahme des Dienstes für Schulpsychologie und -beratung.

3. Die Bestimmungen von Artikel 25 des Gesetzes vom 4.9.1990 über die Reform der technischen Sekundarschulbildung und der beruflichen Weiterbildung betreffs Beratungsgutachten finden Anwendung mit der Veröffentlichung der Großherzoglichen Verordnung über die Modalitäten der Erstellung und Anwendung des Beratungsgutachtens.

Hierzu ist festzuhalten:

- das Ausbildungssystem A regelt den Fortgang der Ausbildung des Schülers, der denselben Ausbildungsweg fortführt,

- das Ausbildungssystem B regelt den Fortgang der Ausbildung, bei der ein Wechsel des Ausbildungsweges vorgenommen wird,

- das Beratungsgutachten stützt sich im wesentlich auf die erzielten Noten, ermittelt nach einem System, das die beabsichtigte schulische und berufliche Richtung berücksichtigt, und zeigt gegebenenfalls die Hilfen auf, die dem Schüler ein weiteres Fortschreiten auf seinem Ausbildungsweg ermöglichen.

b) Die Frage ist gegenstandslos, weil das luxemburgischen Bildungswesen keine auf der Staatsangehörigkeit beruhende Diskriminierung im Bereich des Zugangs zur beruflichen Bildung kennt.

c) Das Gesetz vom 4.9.1990, das u.a. eine Reform der beruflichen Weiterbildung beinhaltet, bietet ohne jede Einschränkung Möglichkeiten der Weiterbildung und beruflichen Umschulung. Die Zulassung dazu ist kostenlos oder aber an die Entrichtung einer Einschreibgebühr von geringer Höhe und von symbolischem Charakter gebunden ist.

Dasselbe trifft zu auf die Erwachsenenbildung, die die Möglichkeit des Erwerbes von Zeugnissen und Diplomen der öffentlichen Bildungseinrichtungen auf dem Weg der sogenannten "zweiten Chance" (zweiter Bildungsweg) bietet. Diese Ausbildungsart, über die die Abgeordnetenkammer am 4. Juni 1991 ein Grundgesetz verabschiedet hat, bietet zugleich eine breite Palette von Ausbildungskursen in den Bereichen Sprachen und Allgemeinbildung.

Die übrigen Initiativen im Bereich der Weiterbildung, die namentlich von den Berufskammern und den Betrieben selbst ausgehen, wenden sich in der Regel an bestimmte Zielgruppen.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

Frage 16

a) Die Gleichbehandlung ist in den verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen verankert, die in den letzten Jahren verabschiedet wurden (gleiches Arbeitsentgelt, gleicher Zugang zur Beschäftigung, Gleichberechtigung bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung, gleiche Arbeitsbedingungen und Gleichheit bei der sozialen Sicherheit). Es gibt keine direkten Diskriminierungen bezüglich des Zugangs zu Erziehung, Ausbildung und Beschäftigung.

b) Verschiedene Maßnahmen wurden im Bereich der Erziehung und der Berufsbildung ergriffen, einmal um die Mädchen stärker für neue Technologien und nicht traditionelle Berufe zu gewinnen, zum anderen um den wieder in das Berufsleben zurückkehrenden Frauen eine Ausbildung und soziale Betreuung zu sichern.

c) Das Gesetz vom 1.8.1988 über die Einführung eines Erziehungsgeldes sieht diese Leistung für folgende Personen vor:

   - das Elternteil, das sich hauptsächlich mit der Erziehung der Kinder zuhause befaßt und nicht berufstätig ist;

   - das Elternteil, das bei Ausübung eines Berufs zusammen mit dem Ehepartner über ein Einkommen unterhalb einer Grenze verfügt, die je nach Zusammensetzung der Familie variabel ist.

   Zur Zeit wird über die Ausweitung des Erziehungsgeldes auf Teilzeitbeschäftige diskutiert.

   Das Gesetz vom 24.4.1991, das die Verbesserung der Ruhegelder aus dem beitragsgebundenen Versicherungssystem zum Gegenstand hat, sieht vor, daß Babyjahre bei der Berechnung der betreffenden Ruhegelder nicht mehr als ein Jahr, sondern künftig als zwei Jahre tatsächlicher Versicherungszeit berücksichtigt werden sollen.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

Frage 17

Die Gesetze vom 6.5.1974 und 18.5.1979, betreffend die Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer bzw. der gemischten Betriebsräte, die Vertretung des Personals auf der Ebene des Betriebes und die Vertretung der Arbeitnehmer, finden ausschließlich auf die auf luxemburgischem Staatsgebiet befindlichen Betriebe Anwendung.

Frage 18

1. *Arbeitnehmervertreter*

Das Gesetz vom 18.5.1979 erteilt den Arbeitnehmervertretungen den allgemeinen Auftrag, die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens in folgenden Bereichen zu schützen und wahrzunehmen:

- Arbeitsbedingungen
- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Sozialstatus.

Eine Ausnahme zu diesem Grundsatz läßt das Gesetz zu, wenn dieser Auftrag in den Zuständigkeitsbereich eines etwa bestehenden Betriebsrates fällt.

1.1 Soziale und berufliche Befugnisse

Die Arbeitnehmervertretung ist berufen, zu allen die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die soziale Lage der Arbeitnehmer berührenden Fragen ihre Stellungnahme abzugeben und ihre Vorschläge zu unterbreiten.

In diesem Zusammenhang fordert das Gesetz die Arbeitnehmervertretung auf, sich zur Ausarbeitung oder Abänderung der Betriebsordnung oder der Arbeitsordnung für Betriebsteile zu äußern und deren Anwendung streng zu überwachen.

Ebenso ist die Vertretung der Arbeitnehmer befugt, Änderungen zur Betriebsordnung vorzuschlagen. Die Direktion oder gegebenenfalls der gemischte Betriebsrat muß vor Ablauf einer Frist von zwei Monaten eine Entscheidung über diesen Vorschlag treffen, wobei die betreffende Entscheidung der Arbeitnehmervertretung zur Kenntnis zu bringen ist.

1.2 Wirtschaftliche Befugnisse

1.2.1 Jährliche Unterrichtung

In den als Aktiengesellschaft errichteten Betrieben verpflichtet das Gesetz die Direktion oder die Geschäftsführung, die Personalvertreter mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten.

Hierzu legt die Direktion oder die Geschäftsführung den Vertretern einen Gesamtbericht über die Tätigkeit des Unternehmens, den Umsatz, das Gesamtergebnis der Produktion und des Betriebes, die Auftragslage, die Entwicklung der Struktur und die Höhe des Arbeitsentgelts für das Personal und über die getätigten Investitionen vor.

Wenn ein gemischter Betriebsrat besteht, hat die Vorlage des Berichts an die Vertreter der Arbeitnehmer nach dessen Vorlage an den gemischten Betriebsrat zu erfolgen.

1.2.2 Periodische Unterrichtung

Das Gesetz verpflichtet den Betriebsleiter, den Vertretern des Personals Informationen zuzuleiten, durch die letztere über den Gang der Betriebsgeschäfte und das Geschehen im Unternehmen unterrichtet werden.

Diese Unterrichtung erfolgt:

- in den Betrieben mit gemischtem Betriebsrat: monatlich
- in den Betrieben ohne gemischten Betriebsrat: anläßlich der Zusammenkünfte der Arbeitnehmervertretung mit der Unternehmensleitung.

2. *Gemischte Betriebsräte*

Durch Gesetz vom 6.5.1974 wurden gemischte Betriebsräte eingeführt, die sich paritätisch aus Vertretern des Arbeitgebers und aus Vertretern der Arbeitnehmer zusammensetzen.

Das Gesetz legt die Befugnisse des gemischten Betriebsrates fest, wobei nach Befugnissen bezüglich Stellungnahme, Entscheidung und Überwachung unterschieden wird.

2.1 Befugnisse betreffs Unterrichtung und Stellungnahme

2.1.1 Halbjährliche Unterrichtung

Der Betriebsleiter ist durch das Gesetz verpflichtet, den gemischten Betriebsrat schriftlich mindestens zweimal jährlich über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten und anzuhören.

Hierzu wird ihm gesetzlich die Verpflichtung auferlegt, einen allgemeinen Bericht über die Tätigkeit des Unternehmens, den Umsatz, das Gesamtergebnis der Produktion und des Betriebes, die Auftragslage, die Entwicklung der Struktur und der Höhe des Arbeitsentgelts des Personals und über die getätigten Investitionen vorzulegen.

Das Gesetz ergänzt diese Pflicht dadurch, daß es die Direktion der Aktiengesellschaften beauflagt, außerdem dem gemischten Betriebsrat die Gewinn- und Verlustbilanz, die Jahresbilanz, den Bericht der Gesellschaftsprüfer, gegebenenfalls den Bericht des Verwaltungsrats sowie jedes weitere Dokument vorzulegen, das der Generalversammlung der Aktionäre unterbreitet werden soll.

Die Übermittlung all dieser Dokumente hat zu erfolgen, bevor diese der Generalversammlung vorgelegt werden, damit der gemischte Betriebsrat sich eine Meinung zu den einzelnen inhaltlichen Punkten bilden kann.

2.1.2 Jährliche Unterrichtung

Der Betriebsleiter hat den gemischten Betriebsrat einmal jährlich über den derzeitigen und voraussichtlichen Arbeitskräftebedarf des Unternehmens und über die Maßnahmen, insbesondere bei Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung, die sich daraus für das Betriebspersonal ergeben können, zu unterrichten und anzuhören.

2.1.3 Spezifische Unterrichtung und Anhörung

Grundsätzlich erteilt das Gesetz dem gemischten Betriebsrat die Befugnis, seine Stellungnahme zu wirtschaftlichen und finanziellen Entscheidungen abzugeben, die sich entscheidend auf die Struktur des Betriebes oder auf das Beschäftigungsniveau auswirken können.

Als Beispiel nennt der Gesetzgeber Entscheidungen über den Umfang der Produktion und der Verkäufe, das Programm und die Orientierung der Produktion, die Investitionspolitik, die Pläne zur Einschränkung oder Ausweitung der Betriebstätigkeit, die Pläne zum Zusammenschluß von Unternehmen und schließlich die Pläne zur Änderung der Unternehmensorganisation.

Außerdem bestimmt das Gesetz, daß der gemischte Betriebsrat über beratende Befugnis bei den Maßnahmen verfügt, die sich auf Produktions- oder Verwaltungsanlagen, auf die Ausrüstung sowie auf die Fertigungsverfahren und -methoden beziehen.

Es legt fest, daß Unterrichtung und Anhörung sich nicht in der Beschreibung der geplanten Entscheidungen erschöpfen, sondern daß sie die Auswirkungen dieser Maßnahmen auf die Stärke und die Struktur der Beschäftigten wie auch auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen des Personals einzubeziehen haben; gegebenenfalls erstrecken sie sich auch auf die sozialen Maßnahmen, die der Betriebsleiter ergreift oder beabsichtigt, um die Auswirkungen dieser Maßnahmen auf die Bedingungen der Arbeitnehmer u.a. durch berufliche Ausbildung und Umschulung zu mildern.

Unterrichtung und Anhörung müssen im allgemeinen erfolgen, bevor die geplante Entscheidung getroffen wird.

Das Gesetz sieht allerdings Abweichungen von dieser Vorschrift vor, wenn die vorherige Anhörung eine Behinderung der Führung des Unternehmens oder eine Beeinträchtigung der Umsetzung einer geplanten Maßnahme bewirken könnte. In diesen Fällen ist der Betriebsleiter verpflichtet, dem gemischten Betriebsrat binnen drei Tagen alle erforderlichen Auskünfte und Erläuterungen zu geben.

2.2 Befugnisse betreffs Mitentscheidung

Das Gesetz gibt dem gemischten Betriebsrat die Befugnis zur Mitentscheidung einmal bezüglich der Einführung oder des Einsatzes von technischen Anlagen, die zur Kontrolle des Verhaltens und der Leistungen des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz bestimmt sind.

Dasselbe gilt für die Einführung oder Abänderung von Maßnahmen betreffs der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie der Vorbeugung von Berufskrankheiten.

Das Gesetz erteilt dem gemischten Betriebsrat ebenfalls Befugnis zur Mitentscheidung bei der Aufstellung oder Änderung der allgemeinen Kriterien der persönlichen Auswahl bei Einstellung, Beförderung, Versetzung und Entlassung der Arbeitnehmer wie auch bei der Schaffung oder Änderung der allgemeinen Kriterien der Einschätzung der Arbeitnehmer. Die individuellen Entscheidungen über Einstellung, Beförderung, Versetzung und Entlassung bleiben jedoch in der ausschließlichen Befugnis des Arbeitgebers.

Der Gesetzgeber räumt dem gemischten Betriebsrat schließlich Mitentscheidungsbefugnis ein, was die Gewährung von Belohnungen an die Arbeitnehmer betrifft, die durch ihre Initiativen oder Vorschläge für technische Verbesserungen einen besonders nützlichen Beitrag für das Unternehmen geleistet haben, wobei die Patent- und Erfindungsrechte gewahrt werden.

2.3 Befugnisse betreffs Überwachung

Der gemischte Betriebsrat ist mit der Überwachung der sozialen Betriebseinrichtungen beauftragt; zu diesem Zwecke erhält er mindestens einmal jährlich vom Betriebsleiter einen Geschäftsbericht.

Beschlußfassung des gemischten Betriebsrates:

Eine Entscheidung und Stellungnahme des gemischten Betriebsrates ist angenommen, wenn sie die absolute Mehrheit der Stimmen der Gruppe der Arbeitgebertreter und die absolute Mehrheit der Stimmen der Gruppe der Arbeitnehmervertreter findet.

- Besteht kein Einverständnis der beiden Gruppen über die Annahme einer die Mitentscheidungsbefugnis betreffenden Maßnahme, so gestattet das Gesetz der betreibenden Gruppe, das Schlichtungsverfahren und gegebenenfalls das Schiedsverfahren vor der nationalen Schlichtungsstelle einzuleiten.

- Besteht kein Einverständnis der beiden Gruppen über die Annahme einer Stellungnahme des gemischten Betriebsrates, so schreibt das Gesetz als bindend vor, daß jede der beiden Stellungnahmen dem Verwaltungsrat der Firma zugestellt wird.

Der Betriebsleiter oder der Verwaltungsrat ist verpflichtet, in begründeter Form über die weitere Behandlung der Stellungnahmen des gemischten Betriebsrates Rechenschaft abzulegen.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMWELT

Frage 19

a) Auf den Gebieten oder Sektoren, die unter die Gemeinschaftsrichtlinien fallen, gibt es im allgemeinen auf innerstaatlicher Ebene keine günstigeren Bedingungen, so daß sich Luxemburg darum bemüht, diese Richtlinien vor Ablauf der dazu vorgesehenen Durchführungstermine in das innerstaatliche Recht zu übernehmen.

b) Das Gesetz vom 18.5.1979 über die Reform der Arbeitnehmervertretungen sieht in dem mit "Befugnisse der Vertreter des Personals" überschriebenen Kapitel seines Artikels 10 vor, daß die Vertretung des Personals insbesondere aufgefordert ist, an der Sicherheit der Arbeit und der Arbeitsumwelt sowie an der Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten mitzuwirken.

Artikel 11 des o.g. Gesetzes legt fest, daß jede Abteilungsvertretung unter den betreffenden Angehörigen oder unter den anderen Arbeitnehmern des Unternehmens einen Beauftragten für die Sicherheit des Personals benennt.

Artikel 7 des Gesetzes vom 6.5.1974 über die Einsetzung von gemischten Betriebsräten in den Unternehmen des privaten Sektors besagt, daß der gemischte Betriebsrat Entscheidungsbefugnis besitzt, was die Einführung oder Änderung von Maßnahmen zur Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie zur Verhinderung von Berufskrankheiten angeht.

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

Frage 20

Das Gesetz verbietet die Beschäftigung:

- von Kindern vor Vollendung des 15. Lebensjahres für jegliche Erwerbstätigkeit;

- von Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres für Erwerbstätigkeiten, die nicht dem Entwicklungsgrad des Betreffenden entsprechen, die ihn überfordern oder die für seine körperliche oder geistige Gesundheit schädigend sein können.

Frage 21

Für eine gleichwertige Arbeit gewährt das Gesetz Jugendlichen ab Vollendung des 18. Lebensjahres das gleiche Arbeitsentgelt, das der erwachsene Arbeitnehmer, der sein 20. Lebensjahr vollendet hat, an demselben Arbeitsplatz erhält. Ihm stehen gesetzlich jedoch nicht die Vergütungen zu, die der Erwachsene etwa auf Grund seiner Dienstzeit bezieht.

Das Gesetz legt folgende Minderungen fest:

- Jugendliche zwischen 17 und 18 Jahren: 80 %
- Jugendliche zwischen 16 und 17 Jahren: 70 %
- Jugendliche zwischen 15 und 16 Jahren: 60 %

Frage 22

1. *Arbeitszeit*

Die normale wöchentliche Arbeitszeit ist seit dem 1. November 1969 für Jugendliche auf 40 Stunden festgelegt.

2. *Nachtarbeit*

2.1 Grundsatz

Das Gesetz vom 28.10.1969 untersagt grundsätzlich die Beschäftigung von Jugendlichen in der Nacht, und zwar in einem Zeitraum von mindestens zwölf aufeinanderfolgenden Stunden, wobei dieser Zeitraum den Zeitabschnitt zwischen 20 Uhr und 5 Uhr umfassen muß.

2.2 Abweichungen

1. Die Beschäftigung von Jugendlichen ist von Rechts wegen bis 22 Uhr in den durchgehend arbeitenden Unternehmen erlaubt.

2. Die Beschäftigung Jugendlicher kann vom Direktor der Arbeitsinspektion bis 22 Uhr genehmigt werden, wenn es sich um Jugendliche mit Lehrvertrag handelt, die in Hotels, Gaststätten und Schankwirtschaften beschäftigt sind.

3. Ebenso kann die Nachtarbeit eines Jugendlichen vom Direktor der Arbeitsinspektion in einigen ärztlichen Hilfsberufen genehmigt werden.

3. *Berufliche Bildung*

Der Großherzogliche Erlaß vom 8.10.1945 definiert den Lehrvertrag.

Er legt die Befugnisse und Handlungsmöglichkeiten des Unternehmerverbandes und der für den Lehrling in Sachen Lehre zuständigen Berufskammer fest.

Er legt weiterhin die Bedingungen fest, unter denen das Recht auf Aufnahme oder Ausbildung eines Lehrlings verweigert wird.

3.1 Gültigkeit des Vertrages

Der Lehrvertrag oder die Lehrausbildungserklärung ist bindend vorgeschrieben und ist nur gültig, wenn er bzw. sie als Privatvertrag ausgefertigt ist.

3.2 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Lehrling folgende Pflichten:

- das durch Ministererlaß festgesetzte Lehrlingsgeld zu zahlen;
- die Erziehung und berufliche Ausbildung des Lehrlings zu sichern;
- mit der Sorgfalt eines ordentlichen Hausvaters aufzutreten, das Verhalten und das sittliche Auftreten des Lehrlings zu überwachen, den gesetzlichen Vertreter des Lehrlings in Kenntnis zu setzen, falls der Lehrling sich eines schwerwiegenden Vergehens schuldig macht;
- dem Lehrling die Zeit zu gewähren, die dieser zum Besuch des Unterrichts der Berufsschule oder der nachschulischen Bildungseinrichtung benötigt, in die ihn der Unternehmerverband eingetragen hat;
- den Lehrling nicht für Arbeiten oder Dienste einzusetzen, die dem im Lehrvertrag vereinbarten Beruf fremd sind;
- dem Lehrling keine produktive Heimarbeit zu übertragen.

3.3 Pflichten des Lehrlings

Der Lehrling schuldet dem Arbeitgeber Treue, Gehorsam und Achtung. Er muß ihm mit seiner Arbeit helfen und hat ihm gegenüber den Nachweis über seine Eintragung für den Unterricht an der Berufsschule und über den regelmäßigen Besuch derselben zu führen.

3.4 Beendigung und Kündigung des Vertrages

Der Lehrvertrag endet:

a) nach erfolgreichem Bestehen der Lehrlingsprüfung
b) wenn der Arbeitgeber stirbt oder wenn er die Ausübung seines Berufes aufgibt
c) wenn der Arbeitgeber oder der Lehrling zu bestimmten Strafen verurteilt wird
d) bei höherer Gewalt.

Die Kündigung des Lehrvertrages kann vorgenommen werden:

1. durch den Unternehmerverband, wenn eine der Vertragsparteien offensichtlich gegen die arbeitgeberseits festgelegten Lehrbedingungen oder gegen die Bestimmungen des vorliegenden Erlasses verstößt.

2. durch eine der Vertragsparteien

   - auf Grund einer schwerwiegenden Verletzung der Vertragsbedingungen
   - infolge einer Verurteilung zu einer Ehrenstrafe
   - im Falle, daß eine der Vertragsparteien den Wohnort unter Bedingungen wechselt, die die Fortsetzung des Lehrverhältnisses praktisch unmöglich machen. Die Kündigung kann in diesem Fall jedoch erst im Verlaufe des Monats ausgesprochen werden, der auf den Wohnortwechsel folgt.

3. durch den Arbeitgeber

a) bei Unehrlichkeit oder schlechter Führung des Lehrlings
b) wenn - und das gilt auch nach der Probezeit - festgestellt wird, daß der Lehrling unfähig ist, den Beruf zu erlernen
c) wenn laut ärztlicher Bescheinigung der Lehrling infolge einer mehr als drei Monate andauernden Krankheit oder eines Unfalls nicht mehr in der Lage ist, den gewählten Beruf auszuüben
d) wenn laut ärztlicher Bescheinigung der Lehrling an einer abstoßenden oder ansteckenden Krankheit erkrankt ist
e) im Falle des Ablebens der Ehefrau des Arbeitgebers, wenn der Lehrling bei diesem in Kost und Logis ist.

4. durch den Lehrling oder dessen gesetzlichen Vertreter

a) wenn laut ärztlicher Bescheinigung die Lehre nicht ohne eine gesundheitliche Schädigung des Lehrlings fortgesetzt werden kann
b) im Falle der Heirat des weiblichen Lehrlings
c) wenn der weibliche Lehrling beim Arbeitgeber wohnt, im Falle des Ablebens der Ehefrau oder einer anderen Frau aus der Familie, die dem Haushalt vorstand.

Der Arbeitgeber, der einen Lehrling einstellt, von dem er weiß, daß er ein Lehrverhältnis innehatte und dessen Vertrag nicht ordnungsgemäß gelöst ist, ist gegenüber dem früheren Arbeitgeber schadensersatzpflichtig.

3.5 Streitfälle und Einspruch

Streitfälle zwischen Arbeitgebern und Lehrlingen auf Grund des vorliegenden Erlasses werden durch eine paritätische Kommission beigelegt, die sich wie folgt zusammensetzt:

a) der Direktor der Arbeits- und Bergbauinspektion als Vorsitzender
b) zwei Vertreter des Unternehmerverbandes
c) zwei Vertreter der für den Lehrling zuständigen Berufskammer
d) stellvertretende Mitglieder in gleicher Anzahl.

Einspruch

Gegen die Entscheidungen der paritätischen Kommission kann Einspruch bei der nationalen Schlichtungsstelle binnen 10 Tagen nach Zustellung der Entscheidung erhoben werden.

Überwachung und Prüfung

Die Überwachung der Lehre erfolgt durch die betreffenden Berufskammern.

Die Lehrlinge haben zum Abschluß der Lehre eine Prüfung abzulegen, die auf der Grundlage von Bestimmungen und Programmen stattfindet, die von den betreffenden Berufskammern ausgearbeitet und von der Regierung gebilligt sind.

Frage 23

Vgl. hierzu die Beantwortung von Frage 15.

ÄLTERE MENSCHEN

Fragen 24 und 25

In den letzten Jahren hat das Rentensystem eine Verbesserung erfahren, um dem Rentenempfänger einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. So wurden durch das Gesetz vom 24.4.1991 über die Aufbesserung der Renten des beitragsgebundenen Versicherungssystems die Altersruhegelder nochmals entscheidend verbessert.

Ältere Menschen, die keinen Rentenanspruch besitzen, können Mittel entweder auf Grund des Gesetzes über das garantierte Mindesteinkommen oder auf Grund des Gesetzes über den den Fürsorgeträger bestimmenden Aufenthaltsort in Anspruch nehmen.

Die lokalen Sozialämter wie auch die Sozialdienste der verschiedenen Bereiche betreuen die bedürftigen älteren Menschen.

Überdies hat das Familienministerium ein landesweites Programm für ältere Menschen vorgeschlagen, das von der Regierung am 11. März 1988 angenommen wurde.

Dieses Programm sieht eine gerechte Verteilung der Dienstleistungen für ältere Menschen vor. Es sei hierzu angemerkt, daß die Dienste, die älteren Menschen Mahlzeiten in die Wohnung liefern, auf über 80 % des Landesterritoriums tätig sind. Der Haushilfedienst (Familienministerium) und der Hauspflegedienst (Ministerium für Gesundheit) für die älteren Menschen wird zur Zeit ausgebaut, damit er das gesamte Landesgebiet abdeckt.

Schließlich stehen die staatlichen und kommunalen Aufnahmeeinrichtungen (Tagesheime, Altersheime, Pflegeheime u.a.) allen älteren Menschen entsprechend ihrer Verfassung und unabhängig von deren finanziellen Mitteln offen. Das Sozialamt der Gemeinde oder der Staat übernimmt die Differenz zwischen den dem älteren Menschen zur Verfügung stehenden Mitteln und den Unterbringungs- und Pflegekosten. Es sei angefügt, daß den in der Einrichtung untergebrachten Personen ein verfügbarer Mindestbetrag gewährleistet bleibt.

Der Hohe Rat für die älteren Menschen wurde im übrigen damit beauftragt, zur Durchführung der Artikel 24 und 25 der Charta eine Analyse anzufertigen und konkrete Vorschläge auszuarbeiten.

BEHINDERTE

Frage 26

Das Gesetz vom 28.4.1959 beinhaltet die Schaffung des Amtes für die Vermittlung und die berufliche Umschulung von behinderten Arbeitnehmern.

1. *Definition des behinderten Arbeitnehmers*

Zur Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen über die Vermittlung und die berufliche Umschulung von behinderten Arbeitnehmern gelten als Behinderte:

- Opfer eines Arbeitsunfalls
- Kriegsbeschädigte
- Körperbehinderte.

2. *Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer*

Die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer erfolgt durch das Amt für die Vermittlung und die berufliche Umschulung von behinderten Arbeitnehmern.

Wenn der Arbeitsverwaltung oder einer ihrer Agenturen ein Antrag auf Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer zugeht, leitet sie den Antrag an das Amt für die Vermittlung und die berufliche Umschulung von behinderten Arbeitnehmern weiter, das seinerseits nach Anhörung einer Kommission entscheidet.

3. *Pflicht zur Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern*

3.1 Verpflichtete Einrichtungen

Zur vorrangigen Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern sind verpflichtet:

3.1.1 Öffentlicher Sektor

- der Staat
- die Gemeinden
- die Luxemburgische Staatseisenbahn
- die öffentlichen Einrichtungen

3.1.2 Privater Sektor

- Unternehmen, die regelmäßig mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigen

3.2 Anzahl der zu beschäftigenden Behinderten

Das Gesetz legt den Prozentsatz fest, in dessen Grenzen behinderten Arbeitnehmern eine vorrangige Beschäftigung einzuräumen ist, und zwar:

Unternehmen des privaten Sektors sind verpflichtet, mindestens 2% der Gesamtarbeitsplätze für behinderte Arbeitnehmer bereitzuhalten.

Bei Unternehmen des privaten Sektors, die regelmäßig mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, beträgt die Anzahl der behinderten Arbeitnehmer, die das Unternehmen zu beschäftigen hat, mindestens 2 % der Gesamtpersonalstärke.

Unternehmen, die mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigen, sind verpflichtet, 1 Arbeitsplatz vorrangig Behinderten vorzubehalten.

3.3 Bedingungen für die Beschäftigung der Arbeitnehmer

Das Arbeitsentgelt des behinderten Arbeitnehmers richtet sich grundsätzlich nach dessen Eignung und Arbeitsfähigkeit.

Wenn der behinderte Arbeitnehmer den ihm anvertrauten Platz voll ausfüllt, kann er das volle Arbeitsentgelt für diese Stelle beanspruchen.

Das Gesetz sieht jedoch vor, daß der behinderte Arbeitnehmer, dessen berufliche Leistungskraft offenkundig gemindert ist, eine entsprechende Entgeltminderung erfahren kann.

Gibt es zwischen den Parteien bezüglich der Entgeltminderung keine Übereinstimmung, so entscheidet das Amt.

Wenn das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers durch Minderungen unterhalb des Niveaus des Mindestsozialeinkommens absinkt, sind die gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden, die für Kürzungssätze des Mindestsozialeinkommens von körperlich und geistig behinderten Arbeitnehmern gelten, die nicht in der Lage sind, eine normale Leistung zu erbringen.

Die Renten, die der behinderte Arbeitnehmer beanspruchen kann, dürfen keine Kürzung auf Grund des vom Behinderten erzielten Arbeitsentgelts erfahren. Ebenso darf das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers keine Kürzung wegen einer Rente erfahren, die dieser etwa bezieht.

4. *Maßnahmen zur Gewährleistung der beruflichen Umschulung der Behinderten*

Wenn das Amt die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer ausgesprochen hat, äußert es sich zur Berufsberatung des Behinderten und nimmt dazu Stellung, welche Maßnahmen zweckmäßigerweise zugunsten der Wiedereingliederung des Behinderten zu ergreifen sind. Der Staat übernimmt die Kosten der beruflichen Umschulung von Körperbehinderten und Kriegsbeschädigten.

Laut Gesetz sind die Kosten der beruflichen Umschulung von Arbeitsunfallgeschädigten von der Unfallversicherungsvereinigung zu tragen.

ANWENDUNG DER CHARTA

Frage 26

Nahezu alle Gesetze, durch die die sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer auf innerstaatlicher Ebene angewendet werden, enthalten verwaltungs- bzw. strafrechtliche Sanktionen.

NIEDERLANDE

FREIZÜGIGKEIT

Frage 1

- Nein.

- Hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung und der Dienste der Arbeitsämter gibt es für die genannten Personen keine Behinderungen. Für spanische und portugiesische Staatsbürger gelten die Bestimmungen von Art.1 der Verordnung Nr.1612/68 noch nicht.

  Für die Zulassung zum Dienst in der Rechtsprechung, in der Polizei und in den Streitkräften, in den Vertretungen der Niederlande im Ausland sowie in besonderen Vertrauensstellungen verlangt das Gesetz die niederländische Staatsbürgerschaft. Der Grund hierfür liegt darin, daß es sich bei diesen Funktionen um die Erfüllung wesentlicher staatlicher Aufgaben handelt, bei denen es vielfach zur direkten Ausübung der staatlichen Autorität gegenüber den Bürgern kommt, und daß diese Funktionen im Zusammenhang stehen mit den Erfordernissen der inneren und äußeren Sicherheit des Staats. Gemäß Art.48 Abs.4 des EWG-Vertrags ist es zulässig, derartige Funktionen den eigenen Staatsbürgern vorzubehalten.

Frage 2

- Nein. Von solchen Initiativen ist in den Niederlanden nichts bekannt.

- Es gibt keine Beschänkungen außer denen, die sich aus Art.48 Abs.4 ergeben (und von denen ein guter Teil bereits aufgehoben ist).

- Nein.

Frage 3

- Die Niederlande verfolgen auf dem Gebiet der Familienzusammenführung in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht bereits eine sehr flexible Politik. Besondere Maßnahmen zur Förderung der Familienzusammenführung sind nicht getroffen worden. Bei der Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt gibt es für die Familienangehörigen keine Schwierigkeiten. Lediglich bei Familienangehörigen von Portugiesen und Spaniern wird (bis zum 1.1.1992) die Rechtmäßigkeit ihres Aufenthalts zur Bedingung gemacht.

- Zur Unterstützung der Arbeitsämter sind Einrichtungen geschaffen worden, mit deren Hilfe festgestellt werden soll, welche praktische Bedeutung (für den Arbeitsmarkt) ausländischen Diplomen usw. (auch Diplomen aus EG-Ländern) beizumessen ist.

Ein allgemeines Gesetz über die Anerkennung von Hochschuldiplomen aus EG- Ländern in Umsetzung der Richtlinie 89/48/EWG (über eine allgemeine Regelung zur Anerkennung der Hochschuldiplome..) ist in Vorbereitung.

- Im Arbeitsförderungsgesetz (Arbeidsvoorzieningswet) werden Grenzgängern, die die Staatsbürgerschaft eines der Mitgliedstaaten besitzen, die gleichen Rechte zuerkannt wie niederländischen Staatsbürgern.

  Nach den Bestimmungen von Art.24 des (geänderten) königl. Erlasses über den Umfang und die Abgrenzung der Zahl der Versicherten in den Volksversicherungen können Gebietsansässige, die Leistungen aufgrund einer ausländischen gesetzlichen Sozialversicherungsregelung erhalten, auf Antrag und unter bestimmten Bedingungen von der Versicherungspflicht in den niederländischen Volksversicherungen freigestellt werden.

  Diese Maßnahme ist seinerzeit getroffen worden, um diese Leistungsempfänger (bei denen es sich insbesondere um frühere Grenzgänger handelt) von einer doppelten und somit unangemessen hohen Prämienbelastung zu befreien.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

Frage 4

- Nein.

Frage 5

- In der Privatwirtschaft haben Arbeitnehmer im Alter von 23-65 Jahren, die mindestens ein Drittel der normalen (wöchentlichen oder monatlichen) Arbeitszeit beschäftigt sind, zumindest Anspruch auf den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des gesetzlichen Mindestlohns. Der gesetzliche Mindestlohn gilt als angemessenes Entgelt für die geleistete Arbeit und als ausreichend für den Lebensunterhalt einer Familie. Die normale Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte ist nicht gesetzlich festgelegt; entsprechende Regelungen finden sich normalerweise in dem für den betreffenden Arbeitnehmer geltenden Tarifvertrag. Ist kein Tarifvertrag anwendbar, muß dieser Punkt im individuellen Arbeitsvertrag geregelt sein. Die Laufzeit des Arbeitsvertrags hat keinen Einfluß auf den gesetzlich garantierten Mindestlohn.

  In den meisten Fällen ist das Entgelt für die unter einen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer in den Vereinbarungen im einzelnen festgelegt. Normalerweise enthalten die Tarifverträge auch Bestimmungen über die Entlohnung von Teilzeitkräften und von Arbeitnehmern mit zeitlich begrenzten Arbeitsverträgen. Die Anwendbarkeit eines Tarifvertrags schließt eine gleichzeitige Anwendung des vorgenannten Gesetzes nicht aus.

- Nach Art.1638g des Zivilgesetzbuchs ist eine Einbehaltung des Arbeitsentgelts nur beschränkt möglich: der Arbeitnehmer muß jederzeit über den Teil seines Lohns oder Gehalts verfügen können, den er für seinen dringenden Lebensunterhalt benötigt - den sog. unpfändbaren Lohnanteil. Dieser Teil des Lohns fällt nicht unter die Einbehaltung und ist demnach ungeachtet eines Pfändungs- oder Einbehaltungsurteils vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer auszuzahlen.

  Das gleiche gilt für die Abtretung, Verpfändung oder jede andere Handlung, durch die der Arbeitnehmer einem Dritten ein Recht auf seinen Lohn einräumt. Vom (Brutto-)Lohn muß der Arbeitgeber zunächst die darauf fällige Lohnsteuer sowie die Sozialabgaben und die Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung einbehalten und abführen. Vom Restbetrag gelten als unpfändbar 90% der Summe, die der Arbeitnehmer aufgrund seiner persönlichen Lage nach den Bestimmungen der Verordnung über die landeseinheitliche Regelung der Sozialhilfe als Unterstützung beanspruchen könnte.

  Für die Beamten sind diese Fragen im Beamtengesetz (Ambtenarenwet) geregelt, und zwar in den Artikeln 115ff. In diesem Gesetz ist im einzelnen angegeben, welcher prozentuale Anteil der Beamtengehälter und -pensionen einbehalten, gepfändet, abgetreten, verpfändet oder auf ähnliche Weise übertragen werden kann. Nach Art.120 des Beamtengesetzes gelten diese Einschränkungen für bestimmte Einbehaltungen, Pfändungen usw. nicht; hierzu gehören u.a. Zwangsvollstreckungen wegen Unterhaltsforderungen oder gerichtlich verhängter Geldstrafen.

Frage 6

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber können die Vermittlungsdienste der öffentlichen Arbeitsämter kostenlos in Anspruch nehmen (Art.79 des Arbeitsförderungsgesetzes).

  Nur für auf ausdrücklichen Wunsch des einzelnen Arbeitgebers oder Arbeitnehmers gemachte außergewöhnliche Aufwendungen kann eine Kostenbeteiligung gefordert werden.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Frage 7:

- Die tägliche Arbeitszeit beträgt normierweise höchstens 8½ Stunden. Die Arbeitgeber haben verschiedene Möglichkeiten, diese Grenze zu überschreiten, benötigen dafür aber eine Genehmigung der Arbeitsaufsicht.

  Für Arbeitszeitregelungen, die im Rahmen eines Tarifvertrags oder in Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat vereinbart wurden, wird automatisch eine Jahres-genehmigung erteilt, wenn dabei folgende Bedingungen eingehalten werden:

  - tägliche Arbeitszeit: höchstens 9½ Stunden;
  - Vierwochennorm: höchstens 190 Stunden Arbeit in 4 Wochen;

- Quartalsnorm: höchstens 552½ Stunden;
- tägliche Ruhezeit: mindesten 11 Stunden;
- Ruhezeit zwischen zwei Arbeitswochen: mindestens 38 Stunden;
- als Werktage im Sinne einer solchen Jahresgenehmigung gelten Montag bis Samstag;
- die Tagesschichtzeit liegt zwischen 6 und 19 oder zwischen 8 und 21 Uhr.

Daneben besteht die sog. Vertrauensgenehmigung; diese Genehmigung gilt für Überstunden in unvorhergesehenen Dringlichkeitsfällen von kurzer Dauer. In solchen Fällen kann die Arbeitszeit täglich bis zu höchstens 11 Stunden, wöchentlich höchsten 48 Stunden und vierwochentlich höchstens 180 Stunden betragen.

Schließlich gibt es noch Sondergenehmigungen für Einzelfälle; diese Möglichkeit ist für Situationen vorgesehen, in denen die vorgenannten Genehmigungsarten nicht ausreichen. Aufgrund einer solchen Sondergenehmigung, die höchstens für die Dauer eines Vierteljahrs erteilt wird, beträgt die höchstzulässige Arbeitszeit täglich 11 Stunden, wöchentlich 62, vierwöchentlich 200 und im Quartal 585 Stunden.

- Von amtlicher Seite bemüht man sich schon seit geraumer Zeit um eine Verbesserung der Rechtsstellung der Teilzeitbeschäftigen.

Dabei geht es derzeit u.a. um die Frage der Schwellenwerte für die Zusatz- Rentenversicherung der Teilzeitbeschäftigten.

Die Pensionskassen selbst drängen auf eine kritische Überprüfung dieser Schwellenwerte.

Allgemeiner betrachtet, kann festgestellt werden, daß die Rechtsstellung der Teilzeitbeschäftigten sowohl in den Tarifverträgen als auch in der betrieb- lichen Praxis mehr und mehr an die der Vollzeitbeschäftigten angeglichen wird. Zur Frage der sog. "flexiblen Arbeitsverhältnisse" hat die Regierung ein Gutachten des Wirtschafts- und Sozialrats(Sociaal-Economische Raad, SER) angefordert. Innerhalb des Gesamt-komplexes der flexiblen Arbeitsverhältnisse gibt es einige Formen, die vom sozialen Standpunkt als unerwünscht anzusehen sind, insbesondere beiderseits bindende aber kaum Arbeits- und Einkommenssicherheit bietende Verträge: Nullstundenverträge und sogenannte Min-Max-Verträge, bei denen das Minimum sehr niedrig angesetzt ist. Die Regierung erwartet daher vom SER Vorschläge für eine gesetzliche Regelung, mit der ein angemessenes Mindestmaß an Einkommenssicherheit geschaffen werden kann.

Dem Parlament liegt z.Zt. ein Gesetzentwurf zur Änderung des Kündigungsrechts vor. Für Arbeitnehmer mit einem zeitlich begrenzten Arbeitsvertrag besagt dieser Gesetzentwurf, daß ein nicht oder nicht rechtzeitig beendetes Arbeitsverhältnis nicht mehr - wie bisher im Zivilgesetzbuch vorgesehen - auf begrenzte Zeit weiterläuft, sondern von diesem Zeitpunkt an als ein auf unbegrenzte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis gelten soll, das dann auch unter die Kündigungsvorschriften fällt. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf begrenzte Zeit bleibt jedoch möglich, sofern diese Fortsetzung schriftlich vereinbart wird.

- In Anwendung der Richtlinie 75/129/EWG ist in den Niederlanden 1976 das Gesetz über die Anmeldung von Massenentlassungen in Kraft gesetzt worden. Dieses Gesetz verpflichtet Arbeitgeber, die beabsichtigen, innerhalb von drei Monaten 20 oder mehr in die Zuständigkeit der regionalen Arbeitsbehörde fallende Arbeitnehmer zu entlassen, dies der genannten Behörde zu melden und die betroffenen Arbeitnehmerorganisationen zwecks Konsul-tation entsprechend zu informieren. In dem Gesetz ist im einzelnen aufgeführt, welche Angaben er dabei zu machen hat. Der Antrag des Arbeitnehmers auf Genehmigung der Massen-entlassung wird von der regionalen Arbeitsbehörde einen Monat nach Eingang der Anmeldung in Bearbeitung genommen, vorausgesetzt, daß die Konsultation der Arbeitnehmer-organisationen inzwischen stattgefunden hat. Die einmonatige Wartezeit entfällt, wenn zu befürchten ist, daß der Arbeitgeber in Konkurs gerät. Die genannten Bestimmungen finden ihre Ergänzung im Betriebsratsgesetz von 1971, aufgrund dessen der Arbeitgeber in bestimmten Situationen zur Information und Konsultation des Betriebsrats verpflichtet ist, u.a. bei Beendigung der Aktivitäten des Unternehmens oder eines Teils des Unternehmens.

  Das allgemeine Kündigungsrecht, so wie es aus den Bestimmungen des Zivilgesetzbuchs und des besonderen Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse (ABB) von 1945 ergibt, ändert sich in verschiedenen Punkten, wenn der Arbeitgeber in Konkurs gerät. In diesem Fall benötigt der Konkursverwalter und auch der Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis zu beendigen wünscht, hierfür keine Genehmigung der regionalen Arbeitsbehörde. Auch das besondere Kündigungsverbot nach Artikel 1632h des Zivilgesetzbuchs findet in einem solchen Fall keine Anwendung.

  Mit der Konkurserklärung des Arbeitgebers ändern sich auch die vorgeschriebenen Kündigungsfristen (Artikel 40 des Konkurs-gesetzes).

Frage 8

- Der Mindesturlaubsanspruch für alle in den Niederlanden beschäftigten Arbeitnehmer ist in den Artikeln 1638bb-mm des Zivilgesetzbuchs geregelt. Die wesentliche Bestimmung besagt, daß ein an 5 Tagen in der Woche beschäftiger Arbeitnehmer im Jahr mindestens Anspruch auf 20 Tage bezahlten Urlaub hat (Art.1632bb). Wenn sich das Arbeitsverhältnis nur über einen Teil des Jahres erstreckt, besteht zumindest Anspruch auf eine entsprechend verminderte Zahl von Urlaubstagen.

  Die Festlegung dieses Mindesturlaubsanspruchs erfolgte durch das Gesetz vom 9.Juni 1988 (Stb.1988,281), das am 1.August 1988 in Kraft getreten ist. Die getroffene Regelung stützt sich auf die in der Praxis zu beobachtende Entwicklung und auf die Empfehlung des Rats der Europäischen Gemeinschaft von Mitte 1975, in der von einem Jahresurlaub von mindestens vier Wochen ausgegangen wird. In Tarifverträgen, öffentlich-rechtlichen Regelungen sowie in individuellen Arbeitsverträgen kann von dieser Mindestnorm zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden. 1990 betrug die in den Tarifverträgen vereinbarte Urlaubsdauer im Durchschnitt 24 Tage von 8 Stunden.

Für die Angehörigen des öffentlichen Dienstes ist der Anspruch auf Urlaub und wöchentliche Ruhezeit gesetzlich geregelt. Der Jahresurlaub beträgt mindestens 23 Tage, und alle 7 Tage haben die Beamten Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens zwei, im Prinzip aufeinanderfolgenden Ruhetagen.

Frage 9

- In den Artikeln 1637-1639 des Zivilgesetzbuchs sind u.a.Fragen des Arbeitsentgelts, des Urlaubs und der Kündigung behandelt. Im allgemeinen handelt es sich hier um Mindestregelungen, von denen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Eine tarifvertragliche Vereinbarung muß in jedem Fall schriftlich festgehalten werden; für einzelne Arbeitsverträge ist die Schriftform nicht vorgeschrieben, hier gelten auch mündliche Vereinbarungen.

  Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst werden nach dem Beamtengesetz von 1929 durch Rechtsverordnung geregelt. Dem Erlaß solcher Verordnungen gehen Konsultationen mit den Personalvertretungen voraus. Die offizielle Anstellung von Beamten erfolgt in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften durch eine schriftliche Urkunde.

SOZIALER SCHUTZ

Frage 10

- Wer in den Niederlanden eine Tätigkeit als Arbeitnehmer ausübt, ist einerseits versichert nach den Gesetzen über die Sozialversicherung der Lohn- und Gehaltsempfänger (Ziektewet [Gesetz über den Schutz bei Krankheit]; Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering [Arbeitsunfähigkeitsversicherung]; Werkloosheidswet [Arbeitslosigkeit]; Ziekenfondswet tot een bepaalde loongrens [Krankenkassen bis zu einer bestimmten Lohngrenze]) und andererseits nach den Gesetzen über die Volksversicherung (Algemene Ouderdomswet [allgemeines Gesetz über die Altersversorgung]; Algemene Weduwen en Wezenwet [Witwen und Waisen]; Algemene Kinderbijslagwet [Kindergeld]; Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten [besondere Krankheitskosten]; Algemene Arbeidsongeschiktheidswet [Arbeitsunfähigkeit]). Dabei richtet sich die Höhe der Leistungen aus den Arbeitnehmer-versicherungen im allgemeinen nach dem zuletzt verdienten Lohn, während die Leistungen der verschiedenen Sparten der Volksversicherung in gesetzlich festgelegten Pauschalbeträgen bestehen, die an den gesetzlichen Mindestlohn gebunden sind.

  Wenn die Sozialleistungen nach den Gesetzen über die Kranken-, Arbeitslosen- oder Arbeitsunfähigkeitsversicherung und dem allgemeinen Arbeitsunfähigkeitsgesetz aus irgendeinem Grunde nicht zumindest dem sozialen Mindestsatz entsprechen, kann unter bestimmten Bedingungen eine Leistung nach dem Gesetz über zusätzliche Leistungen (Toeslagwet) zuerkannt werden.

Diese Zusatzleistung deckt den Unterschied zwischen den tatsächlichen Einkünften des Leistungsberechtigten und einem Betrag, der je nach seinem Familienstand zwischen 70 und 100% des gesetzlichen Mindestlohns variiert.

Für die Beamten gilt das Gesetz über die allgemeine Pensionskasse des öffentlichen Dienstes (das ABP-wet), die ihnen als finanzielle Absicherung im Alter, bei Invalidität und im Todesfall (Hinterbliebenenrente) dient. Die in diesem Gesetz vorgesehenen Leistungen gehen über das gesetzliche Mindestniveau der allgemeinen Volksversicherung hinaus. Das Arbeitslosigkeitsrisiko der Beamten ist in einem besonderen Gesetz behandelt; die hier getroffene Regelung ist deutlich günstiger als die für den Privatsektor geltenden Bestimmungen.

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Frage 11

- Bei der Gründung von Berufsverbänden oder gewerkschaftlichen Organisationen durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gibt es in den Niederlanden keinerlei Hindernisse. Die Koalitionsfreiheit ist in Art.8 der Verfassung garantiert. Darüberhinaus haben die Niederlande die IAO-Übereinkommen Nr. 87 über die Koalitionsfreiheit und Nr. 151 über die Wahrung des Koalitionsrechts und die Verfahren zur Festlegung der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst ratifiziert. Die Garantien des IAO-Übereinkommens Nr. 151 sind in das Beamtengesetz von 1929 und in das Berufssoldatengesetz von 1937 sowie in die darauf beruhenden Verordnungen übertragen worden.

  Jedem Arbeitgeber und jedem Arbeitnehmer steht es frei, einem Berufsverband oder einer gewerkschaftlichen Organisation beizutreten, ohne befürchten zu müssen, daß ihm daraus ein Nachteil entstehen könnte.

  Das Koalitionsrecht für Beamte stützt sich auf Art.125a des Beamtengesetzes von 1929.

Frage 12

- In den Niederlanden gibt es keine gesetzliche Verpflichtung zu Tarifverhandlungen oder irgendwelchen damit verbundenen Verfahrensregeln. Tarifverträge unterliegen dem allgemeinen Grundsatz der Vertragsfreiheit. Grundsätzlich kann jede Gewerkschaft oder Arbeitgeberorganisation, soweit sie rechtsfähig und ausdrücklich zum Abschluß von Tarifverträgen ermächtigt ist, völlig frei entscheiden, ob und mit wem sie einen Tarifvertrag abschließen will. Die Vertragsparteien sind auch frei, den Inhalt einer tarifvertraglichen Vereinbarung zu bestimmen. Diese Vereinbarung muß dann durch eine offizielle Akte bestätigt werden.

Im Tarifvertragsgesetz (Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst) von 1927 und im Gesetz über die Allgemeinverbindlich- oder Unverbindlicherklärung von tarifvertraglichen Bestimmungen (Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten) von 1937 ist klargestellt, was ein Tarifvertrag enthalten muß und welche Rechtsfolgen die darin getroffenen Vereinbarungen haben. Durch Allgemeinverbindlicherklärung tarifvertraglicher Bestimmungen können die Arbeitsbedingungen innerhalb eines Wirtschaftszweigs vereinheitlicht und damit die tarifvertraglichen Vereinbarungen gegen Unterbietung durch Außenseiter geschützt werden. Die Allgemeinverbindlicherklärung verleiht den Tarifverhandlungen zusätzliches Gewicht.

1985 ist das Gesetz über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in den subventionierten Wirtschaftszweigen in Kraft getreten. Durch dieses Gesetz wird die zuständige Behörde ermächtigt, alljährlich den finanziellen Spielraum für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich festzulegen, der dann von den Tarifparteien für konkrete tarifvertragliche Vereinbarungen genutzt werden kann.

Für den öffentlichen Sektor werden Vereinbarungen über die Arbeitsbedingungen mit den Beamtenverbänden geschlossen. Offiziell erfolgt die Umsetzung solcher Vereinbarungen einseitig durch die betreffenden Behörden im Rahmen der entsprechenden Beschlüsse von Regierung und Parlament.

Frage 13

- Auf diesem Gebiet gibt es in den Niederlanden keine gesetzliche Regelung.

  Aus der Rechtsprechung (aufgrund von Art.401 des Zivilgesetzbuchs über unerlaubte Handlungen) geht hervor, daß...

  * Artikel 6 Abs.4 der Europäischen Sozialcharta (des Europarats - ESC) direkt anwendbar ist, und..
  * gewerkschaftlich organisierte Streiks im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen nur dann rechtswidrig sind, wenn..
    - wesentliche Verfahrensregeln mißachtet wurden oder..
    - (unter Beachtung der den Parteien in Art.31 der ESC auferlegten Beschränkungen) nach Abwägung aller in dem betreffenden Fall gegebenen Umstände insgesamt festzustellen ist, daß die Gewerkschaften keinen echten und vernünftigen Grund zu einer solchen Maßnahme hatten.

- Auf diesem Gebiet gibt es in den Niederlanden zumindest im privatwirtschaftlichen Bereich keine Rechtsvorschriften. Entsprechende Regelungen finden sich jedoch vielfach in den Tarifverträgen.

  In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, daß die niederländische Stiftung für Arbeitsfragen (Stichting van de Arbeid) 1986 einen Beschluß gefaßt hat, der den an einem Arbeitskonflikt beteiligten Parteien die Möglichkeit gibt, gemeinsam die Vermittlung oder

auch einen Schiedsspruch einer oder mehrerer von ihnen aus einer besonderen Liste zu wählenden Vertrauenspersonen anzurufen (diese Liste umfaßt derzeit 12 namentlich genannte Personen).

Zur Lösung von Arbeitskonflikten in staatlichen Behörden existiert eine Beratungs- und Schiedskommission, deren Aufgabe es ist, in den ihr vorgelegten Fällen die Beteiligten zu beraten und ggf. ein bindendes Urteil zu fällen (Kapitel XI der allgemeinen Staatsbeamtendienstordnung).

Frage 14

- Für den öffentlichen Dienst gibt es derzeit auf nationaler Ebene keine gesetzliche Regelung des Streikrechts. Auf der Ebene des internationalen Rechts haben die Niederlande zu Art.6 Abs.4 der Europäischen Sozialcharta einen Vorbehalt für das Personal der staatlichen Organe gemacht. Das bedeutet (zumindest theoretisch), daß Staatsbedienstete nicht das Recht haben, kollektiv aufzutreten und folglich auch nicht streiken können. In der Praxis wird ihnen dieses Recht auf nationaler Ebene jedoch sowohl in der Rechtsprechung als auch de facto zuerkannt. Die in der Rechtsprechung an die Ausübung dieses Rechts geknüpften Voraussetzungen sind die gleichen wie für die Arbeitnehmer im Privatsektor.

  Für Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen sind sowohl in den verschiedenen Bereichen der staatlichen Verwaltung als auch bei den regionalen und örtlichen Behörden Beratungs- und Schiedskommissionen gebildet worden.

BERUFSAUSBILDUNG

Frage 15

- In diesem Zusammenhang sind zu unterscheiden..

  a) die reguläre erste Berufsausbildung.

  Dieser Bereich wird in vollem Umfang durch das Ministerium für Erziehung und Wissenschaft finanziert. Im Prinzip handelt es sich bei der unteren und mittleren Ebene der Berufsausbildung um eine Bedarfsfinanzierung. Jeder, der sich einschreibt und die Zulassungsbedingungen erfüllt, kann am Unterricht teilnehmen. Bei den Zulassungsbedingungen geht es vor allem um die vorhandene Vorbildung.
  Die Nationalität an sich ist kein Zulassungskriterium. Die Einrichtungen der höheren Berufsausbildung sowie die Hochschulen verfügen über ein Budget, mit dem sie ihr Bildungsangebot realisieren müssen. Im Rahmen ihres Budgets haben diese Anstalten eine gewisse Freiheit, selbst über die Zulassung zu entscheiden; auch hier wird hauptsächlich nach der Vorbildung ausgewählt. Im Prinzip haben die Studenten Anspruch auf sechs Jahre höhere oder hochschulmäßige Ausbildung auf Staatskosten. Danach müssen sie einen mehr oder weniger kostendeckenden Beitrag bezahlen. Das Anrecht auf Studienfinanzierung ist an das Lebensalter gebunden.

b) die Erwachsenenbildung.

Das Ministerium für Erziehung und Wissenschaft unterhält ein System der Erwachsenenbildung, das den Menschen im Lande eine zweite Chance bietet, sich bestimmte Qualifikationen anzueignen. Die Zuständigkeit für die Planung auf diesem Gebiet und für die Zulassung zur Erwachsenenbildung wird in zunehmendem Maße an die Gemeindeverbände delegiert. Dahinter steht die Erkenntnis, daß die Gemeindem am besten sehen können, welche Prioritäten für die Erwachsenenbildung in ihrer Region zu setzen sind, und zwar sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich der Zielgruppen.

Gewisse Formen der Erwachsenenbildung sind vorrangig auf bestimmte ethnische Gruppen ausgerichtet.

c) Ausbildung im Rahmen der Arbeitsvermittlung.

Auf regionaler Ebene unterstehen die Einrichtungen der Arbeitsverwaltung einem dreiseitigen Lenkungsgremium aus Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Vertretern des Staats. In diesem Bereich ist die Ausbildung kein Selbstzweck, sie dient vielmehr der schnellen und dauerhaften Eingliederung in den Arbeitsprozeß. Die Arbeitsämter usw. entscheiden, ob die bei ihnen gemeldeten Arbeitsuchenden für eine Ausbildungsmaßnahme in Betracht kommen.

d) Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern.

Grundsätzlich liegt die Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter bei den Arbeitgebern. Aber auch die Arbeitnehmerorganisationen haben hier einen gewissen Einfluß, zumal in vielen Branchen paritätisch verwaltete Fonds bestehen, aus denen die Fort- bildung der Arbeitnehmer finanziert wird. Fortbildungsmaßnahmen sind z.T. auch Gegenstand tarifvertraglicher Vereinbarungen.

Die Arbeitgeber bestimmen allein oder in Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern, welche Arbeitnehmer auf ihre Kosten fortgebildet werden sollen.

Der Staat hat kürzlich ein zusätzliches Budget bereitgestellt, um den Arbeitnehmern mit dem geringsten Bildungsstand durch entsprechenden Unterricht eine primärschulmäßige Ausgangsqualifikation zu verschaffen.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

Frage 16

- Nach den existierenden Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen (Art.1637i) des Zivilgesetzbuchs und das Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen) ist es verboten, Männer und Frauen bei der Arbeit unterschiedlich zu behandeln. Die erste Kammer des Parlaments berät derzeit über

einen Gesetzentwurf zur Gleichbehandlung auf dem Gebiet der Renten und Pensionen. Um die Einhaltung dieser gesetzlichen Bestimmungen mit Nachdruck zu verfolgen, ist eine besondere Kommission für Fragen der Gleichbehandlung (commissie gelijke behandeling) gebildet worden. Außerdem besteht die Möglichkeit, eine Gruppenaktion einzusetzen. Zur Überprüfung der Wirksamkeit der gesetzgeberischen Maßnahmen werden regelmäßig Untersuchungen durchgeführt, um festzustellen, inwieweit die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden.

- Abgesehen von den genannten Maßnahmen zur verstärkten Anwendung der gesetzlichen Vorschriften ist die staatliche Politik auf diesem Gebiet generell darauf gerichtet, Aktionen zur Verbesserung der Stellung der Frau im Arbeitsleben zu unterstützen und zu ermutigen. So existiert u.a. eine Verordnung zur Anregung und Förderung positiver Aktionsprogramme (Stimulieringsregeling positieve actie voor vrouwen). Nach dieser Verordnung kann der Staat sich u.U. an den Kosten der Vorbereitung und Durchführung solcher positiver Aktionsprogramme beteiligen.
  Auf positive Beispielwirkung gerichtete Aufklärungs- und Forschungsprogramme sind weitere Instrumente, die der Staat im Rahmen dieser Politik einsetzt.

- Am 1.Januar 1991 ist das Gesetz über den Elternurlaub (Wet op het ouderschapsverlof) in Kraft getreten. Diese gesetzliche Minimalregelung gibt Arbeitnehmern, die mindestens 1 Jahr bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sind, das Recht auf unbezahlten Teilzeiturlaub. Dieser Teilzeiturlaub ist in einem zusammenhängenden Zeitraum von sechs Monaten zu nehmen, bevor das Kind 4 Jahre alt wird. Durch tarifvertragliche Vereinbarung kann von dieser gesetzlichen Regelung abgewichen werden, und es können auch zusätzliche Abmachungen getroffen werden, solange der Umfang des Elternurlaubs zumindest dem im Gesetz vorgesehenen Anspruch entspricht.

  Eine gute Kinderbetreuung ist eine wesentliche Voraussetzung, um die beruflichen und familiären Verpflichtungen miteinander vereinbaren zu können. In der Verordnung zur Entwicklung der Kinderbetreuung (Stimuleringsregeling kinderopvang) ist vorgesehen, innerhalb von vier Jahren die bestehenden Einrichtungen für die Betreuung von Kindern von 0-12 Jahren zu erweitern.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

Frage 17

- Die nachstehende Antwort auf Frage 18 gilt grundsätzlich für alle nieder- ländischen Unternehmen - auch für diejenigen, die zu Konzernen oder Unternehmensgruppen gehören, die Niederlassungen im Ausland unterhalten (Art.31 und 31a des Betriebsratsgesetzes - Wet op de ondernemingsraden, WOR).

  Hinsichtlich des in Art.25 WOR begründeten Rechts auf Konsultation wird ausdrücklich auf die darin (am Schluß des ersten Absatzes dieses Artikels) gemachte Einschränkung für grenzüberschreitende Situationen hingewiesen (die sog. "Auslandsklausel").

Frage 18

- Auf Gesetzesebene sind die verschiedenen Aspekte dieser Frage im Betriebsratsgesetz (Wet op de ondernemingsraden - WOR) geregelt. Daneben gibt es entsprechende Regelungen in zahlreichen Tarifverträgen.
  Das WOR enthält u.a. folgende Bestimmungen:
  Jeder in den Niederlanden ansässige Betrieb mit 35 oder mehr Beschäftigten muß einen Betriebsrat (Ondernemingsraad - OR) haben. Der Betriebsrat besteht aus einer Anzahl Arbeitnehmer, die im Namen der Belegschaft des in den Niederlanden ansässigen Unternehmens mit dem Arbeitgeber über Fragen der Unternehmenspolitik im allgemeinen und insbesondere über Personalangelegen- heiten beraten.

  Der Betriebsrat hat bestimmte Befugnisse, mit denen er einen Einfluß auf die Geschäftspolitik des Arbeitgebers ausüben kann. Die wichtigsten davon sind das Recht auf Information, das Recht auf Konsultation und das Recht auf Zustimmung.

  Der Arbeitgeber ist verpflichtet, unaufgefordert bestimmte, im Gesetz aufgeführte Informationen zu liefern, u.a. den Jahresabschluß, die Sozialbilanz, Pläne für die weitere Unternehmenspolitik usw. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat alle von ihm angeforderten Informationen zu geben, soweit er diese billigerweise zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt (Vgl. insbesondere Art.31, 31a und 31b WOR).

  Wenn der Arbeitgeber eine für das Unternehmen wichtige finanzielle, wirtschaftliche oder organisatorische Entscheidung treffen will, muß er den Betriebsrat rechtzeitig vorher konsultieren. Dies gilt z.B. für die Fusion mit einem anderen Unternehmen, die völlige oder teilweise Stillegung des Betriebs oder bedeutende Investitionen (Art.25 WOR). Ist der Betriebsrat mit den Plänen des Arbeitgebers nicht einverstanden, muß der Arbeitgeber die Ausführung seiner Beschlüsse um einen Monat aufschieben. In diesem Monat kann der Betriebsrat die Angelegenheit der Ondernemingskamer (Unternehmenskammer) beim Gerichtshof zu Amsterdam vorlegen. Die Ondernemingskamer prüft, ob die fragliche Entscheidung des Arbeitgebers angemessen begründet und zulässig ist. Sie kann den Arbeitgeber u.U. zwingen, seinen Beschluß rückgängig zu machen und eventuelle Folgen zu beseitigen.

  Will der Arbeitgeber im sozialen Bereich der Unternehmenspolitik bestimmte Regelungen einführen oder verändern, ohne hierzu durch eine tarifvertragliche Vereinbarung oder durch eine in Anwendung des Gesetzes über die Arbeitsbedingungen (Arbeidsomstandighedenwet) ergangene Anweisung der Arbeitsaufsichtsbehörde (Arbeidsinspectie) verpflichtet zu sein, muß er hierfür die Zustimmung des Betriebsrats einholen. Dabei geht es insbesondere um Fragen der Arbeitszeit, Urlaubsregelungen, Arbeitsbedingungen, die Fortbildung des Personals sowie um die Einstellung, Beförderung oder Entlassung von Arbeitnehmern (Art.27 WOR). Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, kann sich der

Arbeitgeber zur Vermittlung an die Betriebskommission (bedrijfscommissie) wenden. Wenn diese Schlichtung nicht zum gewünschten Ergebnis führt, kann der Arbeitgeber das zuständige Amtsgericht (den kantonrechter) anrufen. Das Gericht wird nur dann im Sinne des Arbeitgebers entscheiden, wenn der Beschluß des Betriebsrats, seine Zustimmung zu verweigern, als unberechtigt oder die ursprüngliche Entscheidung des Arbeitgebers als durch schwerwiegende betriebsorganisatorische, wirtschaftliche oder soziale Gründe bedingt erkannt wird. Ohne Zustimmung des Betriebsrats oder ein entsprechendes Urteil des Amtsgerichts darf der Arbeitgeber die von ihm beschlossenen Maßnahmen nicht durchführen.

Das Betriebsratsgesetz (WOR) enthält keine besonderen Bestimmungen für Grenzgänger. Es bietet allerdings einige Anknüpfungspunkte für die Diskussion über eine spezifische Regelung auf diesem Gebiet (z.B. Art.25 Absatz 1 Punkt f und g).

Für die Beamten ist in Kapitel XI der allgemeinen Staatsbeamtendienstordnung (Algemene Rijksambtenarenreglement - ARAR) ein Mitspracherecht vorgesehen, und zwar über die Dienstkommissionen (dienstcommissies). Diese Kommissionen, deren Mitglieder von den Beamten gewählt werden, können u.a. Stellung nehmen zu Fragen der Arbeitsbedingungen, der Anwendung der Dienstordnung in der betreffenden Dienststelle, der Personalpolitik, der Organisation der Dienststelle usw.

In Art.127d ARAR ist jedoch vorgeschrieben, daß sich die Dienstkommission vor Abgabe ihrer Stellungnahme mit dem Behörden- oder Dienststellenleiter abstimmen muß.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMGEBUNG

Frage 19

- Das Gesetz über die Arbeitsbedingungen (Arbeidsomstandighedenwet, im folgenden als 'Arbowet' bezeichnet) ist die Hauptgrundlage der niederländischen Gesetzgebung zu Fragen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt. Im Vergleich mit den entsprechenden Gemeinschaftsrichtlinien sind nur geringe Unterschiede festzustellen.

  Diese Richtlinien, die sich auf die Rahmenbestimmung über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Art.118a des EWG-Vertrags) stützen, gehen in einigen Punkten weiter als das Arbowet. Die genannte Rahmenbestimmung selbst bedingt eine Anpassung der Vorschriften über die Organisation des vorbeugenden Schutzes aller Arbeitnehmer.

  Durch die Anwendung einheitlicher Kriterien, z.B. für die Konstruktion und den Bau von Maschinen und persönliche Schutzausrüstungen (nach Art.100a des EWG-Vertrags und den einschlägigen Richtlinien) könnten sich die Niederlande u.U. spezifischen Anforderungen gegenübersehen, die bisher nicht gestellt wurden. Die sich daraus ergebenden Konsequenzen sollten jedoch zum guten Teil aufzufangen sein im Rahmen der ebenfalls von der EG ausgehenden Politik im Bereich der Normung und Zertifizierung.

Die Kosten der Durchführung dieser Bestimmungen sind im wesentlichen von den Unternehmen zu tragen. Die dafür erforderliche rechtliche Grundlage ergibt sich aus einem z.Zt.beim Parlament anhängigen Gesetzentwurf zur Änderung des Gesetzes über gefährliches Arbeitsgerät (wet gevaarlijke werktuigen - WGW).

1. Nach dem Gesetz über die Arbeitsbedingungen (Arbowet) ist die Sorge um die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen am Arbeitsplatz ein gemeinsames Anliegen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer, das eine gut abgestimmte Zusammenarbeit erfordert. Die Abstimmung erfolgt auf mehreren Ebenen:

   Auf der Ebene der Abteilung usw., in der der Arbeitnehmer tätig ist, finden regelmäßig Arbeitsbesprechungen statt (Art.16 Arbowet); auf diese Weise nehmen die einzelnen Mitarbeiter aktiv an den Bemühungen um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen teil.

   Auf Unternehmensebene besteht (nach Art.13 Arbowet) für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine allgemeine Verpflichtung zur Zusammenarbeit, und dafür ist eine regelmäßige Abstimmung unerläßlich. Diese unternehmensinterne Abstimmung erfolgt in erster Linie über den Betriebsrat, dem das Arbowet eine zentrale Rolle einräumt. Es präzisiert und erweitert die Aufgaben und Rechte des Betriebsrats und ergänzt damit das Betriebsratsgesetz (WOR) (s.weiter unten, Punkt 2). Zu diesen Rechten gehört neben dem Recht auf Information u.a. auch das Recht, die Beamten der Arbeitsaufsicht bei ihren Besuchen im Betrieb zu begleiten. Auch hinsichtlich der Vorbereitung und Annahme von Beschlüssen sowie deren Bekanntgabe sind im Arbowet für den Betriebsrat oder (wo kein Betriebsrat existiert) für die betroffenen Arbeitnehmer bestimmte Rechte vorgesehen. Bei der Beantwortung der Frage, ob die Arbeitnehmer eine Art Mitspracherecht haben, geht es natürlich vor allem um die Vorbereitung von Beschlüssen.

   In diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, daß der Betriebsrat das Recht hat, gehört zu werden, bevor die Bezirksleitung der Arbeitsaufsicht oder die Generaldirektion für Arbeit in folgenden Fällen dem Unternehmen oder Betrieb eine Anweisung erteilt oder eine sonstige Entscheidung trifft:

   a. Erstellung eines Bericht über die Arbeitssicherheit (Art.5 Abs.2);
   b. Einrichtung einer Arbokommission (Art.15 Abs.3);
   c. Einrichtung eines Gesundheitsdienstes (Art.18 Abs.2);
   d. Einrichtung eines Sicherheitsdienstes (Art.19 Abs.2);
   e. Einhaltung der Bestimmungen des Arbowet (Art.35 Abs.1);
   f. Ausnahmen (Art.41 Abs.8).

   Ferner wird darauf hingewiesen, daß der Betriebsrat (nach Art.40) das Recht hat, zwecks Anwendung des Gesetzes seinerseits die Arbeitsaufsichtsbehörde anzurufen (Art.40). Dabei geht es um die Anwendung der Artikel 35 (Anforderungen

oder Auflagen), 36 (Erteilen einer Anweisung), 37 (Einstellen der Arbeit), 5 Abs.2 (Erteilung einer Anweisung, durch die ein Unternehmen oder Betrieb zur Erstellung eines Arbeitssicherheitsberichts verpflichtet wird), 18 Abs.2 (Anweisung an ein Unternehmen oder einen Betrieb über die obligatorische Einrichtung eines Betriebsgesundheitsdienstes) und 19 Abs.2 (Anweisung an ein Unternehmen oder einen Betrieb über die obligatorische Einrichtung eines Sicherheitsdienstes).

Auf der obersten, nationalen Ebene erfolgt die Abstimmung zwischen den staatlichen Organen und den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in dem von der Regierung gebildeten beratenden Gremium über Fragen der Arbeitsbedingungen, dem sog. Arboraad.

2. Das Betriebsratsgesetz (WOR) garantiert die Mitwirkung des Betriebsrats und damit der Belegschaft bei Entscheidungen zu Fragen der Arbeitsbedingungen auch noch auf eine andere Weise. Nach Art.27 Abs.1 Punkt (e) hat der Betriebsrat ein Zustimmungsrecht hinsichtlich der vom Arbeitgeber zu treffenden Regelungen auf dem Gebiet der Sicherheit und Gesundheit sowie des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.

   Es handelt sich hier zwar nicht um eine "Mitbestimmung" im eigentlichen Sinne; es wird aber darauf hingewiesen, daß Art.31 Abs.1 WOR eine Bestimmung enthält, die dem Betriebsrat das Recht gibt, vom Arbeitgeber alle Informationen zu verlangen, die er billigerweise zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt. Hierzu gehören u.a.die im Arbowet in Art.14 Abs.1 Punkt a(1) erwähnten Informationen.

   Nach diesem Artikel hat der Betriebsrat ein Recht auf Information durch Spezialdienste und sowie durch Sachverständige, die sich mit Studien zu Fragen des Wohlbefindens am Arbeitsplatz befassen. Diese Bestimmung bildet die rechtliche Grundlage für eine Unterstützung des Betriebsrats durch Sachverständige.

   Für die Beamten sind in Übereinstimmung mit dem Arbowet als Organe der Abstimmung mit der Behörden- bzw. Dienststelleniеitung zu Fragen der Sicherheit und Gesundheit sowie des Wohlbefindens am Arbeitsplatz die Dienstkommissionen vorgesehen (Art.2-5 der Verordnung über die Arbeitsbedingungen im zivilen öffentlichen Dienst - Arbobesluit burgerlijke openbare dienst).

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

Frage 20

- Fragen des gesetzlichen Mindestalters für die Zulassung zur Arbeit und der Ausnahmen von den allgemeinen Vorschriften sind geregelt im Arbeitsgesetz von 1919 (Arbeidswet, Stb 624), im Hafenarbeitergesetz von 1914 (Stuwadoorswet, Stb 486) und im Heimarbeitgesetz von 1933 (Huisarbeidswet, Stb 597).

Nach Art.9 Abs.1 des Arbeitsgesetzes von 1919 dürfen Kinder nicht arbeiten. Als "Kinder" gelten nach der in Art.8 gegebenen Definition..

1. Personen, für die die Schulpflicht nach dem Schulpflichtgesetz von 1969 (Stb.1968, 303) noch nicht begonnen hat oder noch nicht abgeschlossen ist (Nach dem Schulpflichtgesetz beginnt die Schulpflicht am ersten Schultag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem das Kind das fünfte Lebensjahr vollendet, und endet am Ende des Schuljahrs, mit dessen Ablauf eine Schulzeit von mindestens 12 Jahren durchlaufen ist oder am Ende des Schuljahrs, in dessen Verlauf der Schüler das 16.Lebensjahr vollendet.);

2. Personen, die aufgrund von Art.5 oder 15 des Schulpflichtgesetzes von der in Art.2 dieses Gesetzes festgelegten Schulpflicht befreit sind;

3. im Ausland ansässige Personen unter 16 Jahren.

In Art.9 Abs.2 des Arbeitsgesetzes sind eine Reihe von Ausnahmen von diesem generellen Verbot festgelegt; diese Ausnahmen gelten für bestimmte leichte Arbeiten und für eine sehr eng begrenzte Zahl von Stunden pro Tag. Außerdem kann der Bezirksleiter der Arbeitsaufsicht in ganz wenigen Sonderfällen eine schriftliche Ausnahme vom Kinderarbeitsverbot erteilen.

Art.4 Abs.1 des Hafenarbeitergesetzes besagt u.a., daß Personen unter 18 Jahren keine Stauerarbeiten ausführen dürfen - abgesehen von bestimmten, von den zuständigen Behörden ausdrücklich genannten Tätigkeiten. Bisher ist keine derartige amtliche Regelung bekanntgeworden.

Das im Arbeitsgesetz von 1919 festgelegte Verbot der Kinderarbeit gilt analog auch für die Heimarbeit.

Für den öffentlichen Sektor gelten hinsichtlich des Mindestalters für den Zugang zum Arbeitsmarkt keine besonderen Regelungen.

Sobald ein Kind zur Verrichtung der oben genannten Arbeit auf den Arbeitsmarkt kommt, fällt es bis zur Vollendung des 18.Lebensjahrs unter den Begriff "Jugendliche" und damit unter die Bestimmungen der Verordnung über die Beschäftigung Jugendlicher (Arbeidsbesluit jeugdigen).

Frage 21

- Nach dem Gesetz über den Mindestlohn und das Mindesturlaubsgeld haben Arbeitnehmer unter 23 Jahren Anspruch auf den Mindestlohn für junge Arbeitnehmer; dieser Jugend-Mindestlohn errechnet sich aus dem gesetzlichen Mindestlohn und einem Prozentsatz, der amtlich festgesetzt wird und nach Lebensalter gestaffelt ist.

  Im öffentlichen Sektor ist zu bedenken, daß die Gehaltsskalen die (aufgrund von Funktionsbewertungen festgestellte) Art und Höhe der einzelnen Funktionen berücksichtigen; dementsprechend gilt

für die Besoldung jugendlicher Arbeitnehmer im Staatsdienst im allgemeinen folgende Regel: ausgehend von dem niedrigsten Gehalt für "Erwachsene" (ab 22 Jahren), wird in Staffeln von 1-5 für jedes Lebensjahr darunter 10% abgezogen, also höchstens 50%.

Frage 22

- Im Arbeitsgesetz von 1919 ist die Arbeitszeit von Jugendlichen auf höchstens 8 Stunden täglich und 5 Tage in der Woche festgesetzt. Außerdem ist eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von 12 Stunden vorgeschrieben. Ferner ist hier festgelegt, daß Jugendliche zwischen 19 und 7 Uhr keine Arbeiten ausführen dürfen.

  Art.9h Abs.2 des Arbeitsgesetzes besagt, daß Jugendliche in Abweichung von dem allgemeinen Verbot von Arbeiten zwischen 19 und 7 Uhr zwischen 6 und 7 Uhr Zeitungen und Zeitschriften an Abonnenten ausliefern dürfen.

  Durch amtliche Verfügung kann im Rahmen der dafür geltenden Vorschriften für Arbeiten in Krankenhäusern und Pflegeanstalten und damit vergleichbaren Einrichtungen von dem Verbot der Arbeit Jugendlicher zwischen 19 und 7 Uhr abgewichen werden, allerdings mit der Einschränkung, daß Arbeiten nach 23 Uhr auch hier verboten sind.

  Die Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeiten Jugendlicher (Werk- en rusttijdenbesluit jeugdigen) bestimmt ferner, daß der Bezirksleiter der Arbeitsaufsicht Ausnahmen von dem Verbot der Nachtarbeit für Jugendliche gewähren kann. In Verhandlungen mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und den Organisationen der jungen Arbeitnehmer ist vereinbart worden, daß solche Ausnahmegenehmigungen nur gewährt werden sollen für die Abendarbeit von jungen Artisten sowie für die Abend- oder Nachtarbeit von jugendlichen Arbeitnehmern im Hotel- und Gaststättengewerbe im Rahmen ihrer Ausbildung - wobei im letzteren Falle davon ausgegangen wird, daß Ausnahmegenehmigungen nur dann erteilt werden, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, daß die Spätarbeit im Rahmen der Ausbildung unumgänglich ist. Für beide Fälle gelten selbstverständlich die im Rahmen der IAO eingegangenen Verpflichtungen.

ÄLTERE MENSCHEN

Frage 24

- Grundsätzlich hat jeder, der nach dem Allgemeinen Altersversicherungsgesetz (Algemene Ouderdomswet - AOW) versichert ist, mit Erreichen des 65. Lebensjahrs Anspruch auf eine Rente, deren Höhe sich nach der Dauer seiner Versicherungszeit berechnet - d.h. nach der Zahl der Jahre, die der Betreffende in den Niederlanden gewohnt und gearbeitet hat.

Hat der Betreffende in den Niederlanden als Arbeitnehmer gearbeitet und aufgrund dieser Tätigkeit einer Unternehmens- oder Betriebsrentenkasse angehört, dann kann er neben der (gesetzlichen) AOW-Rente u.U. Anspruch auf eine Zusatzrente haben, deren Höhe im allgemeinen an die Höhe des zuletzt verdienten Lohns oder Gehalts und die Dauer des (oder der) Arbeitsverhält- nisse(s) gebunden ist.

Frage 25

- Jede in den Niederlanden ansässige Person, die nicht über ausreichende Mittel verfügt, um die Kosten des notwendigen Lebensunterhalts zu bestreiten, erhält eine Unterstützung nach dem allgemeinen Sozialhilfegesetz (Algemene Bijstandswet).

  Diese Unterstützung besteht aus einer Geldleistung, deren Höhe die persönliche Situation des Antragstellers und ggf. seiner Familienangehörigen berücksichtigt und an den gesetzlichen Mindestlohn gebunden ist.

BEHINDERTE

Frage 26

- In den Niederlande kann jeder Behinderte, gleich welcher Art und welchen Ursprungs seine Behinderung sein mag, konkrete zusätzliche Maßnahmen zur Förderung seiner beruflichen und gesellschaftlichen Eingliederung in Anspruch nehmen - soweit er mit seinen eigenen Mitteln hierzu nicht in der Lage ist. Nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Arbeit Behinderter (Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers - WAGW) obliegt die Förderung der Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozeß im privatwirtschaftlichen Bereich dem Gemeinschaftlichen Gesundheitsdienst (Gemeenschappelijke Medische Dienst - GMD) und im öffentlichen Sektor der Allgemeinen Zivilrentenkasse (Algemene Burgerlijke Pensioensfonds - ABP). Bei der Erfüllung dieser Aufgabe können diese Organisationen folgende Instrumente einsetzen:

  - ihre Befugnis zur Arbeitsvermittlung nach dem WAGW;

  - die Bezuschussung von Ausbildungs- und Lohnkosten. Im Gegensatz zu früher braucht hierfür keine weitere Instanz mehr eingeschaltet zu werden;

  - die mögliche Gewährung von Leistungen - im privatwirtschaftlichen Sektor nach dem allgemeinen Gesetz über Arbeitsunfähigkeit (Algemene Arbeidsongeschiktheidswet - AAW) und im öffentlichen Sektor nach dem allgemeinen Gesetz über die Zivilrenten im öffentlichen Dienst (Algemene Burgerlijke Pensioenswet - ABPW).
    Dabei geht es um den Sonderaufwand für den Transport zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die Kosten der Anpassung von Arbeitsplätzen sowie die Kosten der Anschaffung besonderer persönlicher Hilfsmittel, die den Behinderten die Ausführung ihrer Arbeit ermöglichen. Das WAGW ermöglicht auch

eine (Teil-)Finanzierung (aufgrund des AAW oder des ABPW) von Geräten oder Einrichtungen, die von mehreren Behinderten genutzt werden.
Die Entscheidungsbefugnis hinsichtlich dieser Leistungen liegt für den Privatsektor bei den Unternehmensverbänden als den ausführenden Organen des AAW und für den den öffentlichen Sektor beim ABP als dem ausführenden Organ des ABPW.

Die Eingliederung der Behinderten in das soziale Leben wird durch folgende Maßnahmen gefördert:

- die Gewährung von Leistungen an einzelne Behinderte zur Verbesserung ihrer Lebensbedingungen. Diese Leistungen werden nach dem gleichen Verfahren gewährt wie die Leistungen zur Förderung der beruflichen Eingliederung der Behinderten, können aber getrennt beschlossen werden. Die in diesem Zusammenhang wichtigste Leistung ist die Vergütung für die Benutzung von Sonderverkehrsmitteln. Daneben können Rollstühle und Kommunikationsgeräte zur Verfügung gestellt werden. Außerdem kann eine Vergütung für Familienversorgung gewährt werden, die über die normale Familienbeihilfe hinausgeht. Diese Leistungen können allerdings nur von Personen unter 65 Jahren beantragt werden.

- Behinderte über 65 Jahre können hierfür auf das Allgemeine Sozialhilfegesetz (Algemene Bijstandswet ABW) zurückgreifen, da die genannten Hilfsmittel etc. zu den für sie notwendigen Kosten des Lebensunterhalts gerechnet werden müssen. Hierbei wird die Einkommens- und Vermögenslage der Betroffenen berücksichtigt. Die Regierung beabsichtigt, eine neue Regelung für diese Leistungen einzuführen, bei der die derzeitige Unterscheidung zwischen Personen über und unter 65 Jahren entfallen und jeder einen gewissen Eigenbeitrag leisten soll.

- Zur Schaffung angepaßter Wohnverhältnisse kann der Behinderte ggf. über seine Gemeinde auf die Verordnung über die finanzielle Unterstützung für behindertengerechte Wohnungen (Regeling Geldelijke Steun Huisvesting Gehandicapten - RGSHG) zurückgreifen. Nach dieser Verordnung können die Kosten für die Beseitigung ergonomischer Hindernisse oder für den Umzug in eine geeignete Wohnung finanziert werden.

- Durch die Bauordnung ist dafür gesorgt, daß bei Gebäuden mit einer öffentlichen Funktion, wie z.B. bei Gemeindeämtern, auf Zugänglichkeit für Behinderte geachtet wird.

ANWENDUNG DER CHARTA

Frage 27

Die in der Charta enthaltenen sozialen Grundrechte werden in den Niederlanden durch die im vorstehenden zitierte Gesetzgebung, die von den staatlichen Organen verfolgte Politik und die Rechtsprechung garantiert.

PORTUGAL

EINFÜHRUNG

Das Jahr 1990 war durch einen verstärkten Dialog über soziale Fragen gekennzeichnet, der mit dem Abschluß eines Wirtschafts- und Sozialabkommens im Oktober seinen Höhepunkt fand. Dieses Abkommen ist ein Kompromiß zwischen der Regierung Portugals und den Sozialpartnern, im wesentlichen vertreten durch den Ständigen Rat für Sozialpartnerschaft, mit dem Ziel, zur Modernisierung der portugiesischen Wirtschaft beizutragen, ihre Anfälligkeit angesichts der Herausforderungen, denen sie sich kurz- oder mittelfristig gegenübergestellt sehen wird, zu verringern, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu sichern und die Lebensbedingungen der Portugiesen schrittweise und dauerhaft zu verbessern.

Das erwähnte Abkommen umfaßt die verschiedensten Bereiche der Sozialpolitik und legt Ziele und Maßnahmen fest, die von Januar 1991 an durchzusetzen sind. Sie sind Ausdruck des Willens, ausgehend von der gegenwärtigen Lage der portugiesischen Wirtschaft, auf der Grundlage der schrittweisen Durchsetzung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer ein Zusammengehen mit den anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft zu erreichen.

Im Zusammenhang mit der Durchführung des Wirtschafts- und Sozialabkommens haben die portugiesische Regierung und die führenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen am 30. Juli 1991 ein Abkommen über die Politik der beruflichen Aus- und Fortbildung sowie ein Abkommen über Sicherheit, Hygiene und Gesundheit am Arbeitsplatz unterzeichnet.

Die nachfolgenden Darlegungen zu den einzelnen Kapiteln der Charta spiegeln die gesetzlichen Maßnahmen wider, die im Anschluß an die genannten Abkommen getroffen wurden.

FREIZÜGIGKEIT

Vorbehaltlich der teilweisen Einschränkung des freien Zugangs ausländischer Arbeitnehmer zu einer Beschäftigung, die im Vertrag über den Beitritt Portugals zu den Europäischen Gemeinschaften festgelegt und noch nicht abgelaufen ist, kommt die portugiesische Gesetzgebung über den Zugang von Staatsangehörigen der anderen Mitgliedsstaaten, die zum ersten Mal eine Beschäftigung in Portugal ausüben wollen, zur Anwendung. Eine Ausnahme bilden Familienangehörige der Arbeitnehmer, die von dem Recht auf Familienzusammenführung Gebrauch machen.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

Entsprechend der portugiesischen Verfassung hat jeder das Recht auf freie Wahl des Berufes oder der Beschäftigung. Dieses unterliegt lediglich den vom Gemeinwohl bestimmten gesetzlichen sowie durch die eigenen Fähigkeiten bedingten Einschränkungen. Jeder Arbeitnehmer hat unabhängig von Alter, Geschlecht, Rasse, Staatsbürgerschaft, Religion sowie politischem oder ideologischem Bekenntnis Anspruch auf ein

Arbeitsentgelt in Abhängigkeit von der Menge, Art und Qualität der Arbeit. Dabei wird der Grundsatz "Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit" befolgt, um ein angemessenes Lebensniveau zu gewährleisten.

In der portugiesischen Gesetzgebung ist ein garantiertes monatliches Mindestarbeitsentgelt für alle Arbeitnehmer festgelegt. Dieses Arbeitsentgelt wird unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt. Das garantierte Arbeitsentgelt steht einer Zahlung höherer Beträge, die in tarifvertraglichen Vereinbarungen vorgesehen oder auch zwischen den Beteiligten vereinbart werden, nicht entgegen.

Bei Teilzeitbeschäftigung darf das Arbeitsentgelt anteilmäßig nicht unter dem entsprechenden Arbeitsentgelt für Vollzeitbeschäftigung liegen.

Im Wirtschafts- und Sozialabkommen wurde das Ziel festgelegt, die garantierten Mindestlöhne über die Erhöhung der Durchschnittslöhne hinaus zu steigern, was bereits 1991 erfolgte.

Bei Einbehaltung, Pfändung oder Abtretung des Arbeitsentgeltes sind im Rahmen des portugiesischen Systems der sozialen Sicherheit keine zusätzlichen Leistungen vorgesehen. Es sei jedoch bemerkt, daß im Falle einer Abtretung, sofern eine wirtschaftliche Notlage besteht, Arbeitslosenunterstützung oder Sozialhilfe möglich sind. Eine Einbehaltung ist nur im Falle einer durch den Arbeitnehmer verursachten Verschuldung und höchstens bis zu einem Sechstel des Arbeitsentgeltes zulässig. Die Pfändung ist nur nach einem gerichtlichen Bescheid in Höhe eines Drittels des Arbeitsentgeltes zulässig, wobei der Richter einen geringeren Pfändungsanteil festlegen kann.

Die Dienste der Arbeitsämter sind absolut unentgeltlich.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer sind in Gesetzen sowie in tarifvertraglichen Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen sowie Einzelarbeitsverträgen in schriftlicher Form (nur erforderlich bei Verträgen über Teilzeitarbeit und befristete Arbeit und bei Verträgen mit ausländischen Staatsangehörigen, die keinen Anspruch auf freien Zugang zu Beschäftigungen haben, für Beschäftigte im Bereich der darstellenden Künste und für Seeleute) niedergelegt.

Bis Januar 1991 durfte die gesetzlich festgelegte regelmäßige Arbeitszeit höchstens 48 Stunden wöchentlich bzw. 8 Stunden täglich betragen. Im Januar 1991 wurde im Rahmen des Wirtschafts- und Sozialabkommens eine Senkung auf 44 Stunden (die entsprechende Gesetzgebung lag bereits vor) vereinbart, wobei das Ziel ins Auge gefaßt wurde, bis zum Jahr 1995 auf 40 Stunden herunterzugehen. Es sei erwähnt, daß die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Büroangestellte und Angestellte des öffentlichen Dienstes bei 42 bzw. 35 Stunden liegt. Andererseits ist auch eine kürzere als die durch das Gesetz festgelegte Arbeitszeit möglich, so z.B. im Dienstleistungsbereich, wo sie ca. 35 Stunden beträgt. Es ist möglich, den regelmäßigen Arbeitszeitdurchschnitt im Tarifvertrag festzulegen. Dabei darf die regelmäßige Arbeitszeit täglich um höchstens 2 Stunden

verlängert werden und die 50-Stundengrenze pro Woche nicht überschritten werden. Diese zeitlichen Begrenzungen gelten nicht für Mehrarbeit infolge höherer Gewalt. Der Zeitraum, für den diese Durchschnittsberechnung erfolgt, wird durch Tarifvertrag festgelegt. Wenn in diesem keine entsprechende Festlegung getroffen wurde, gilt ein Zeitraum von jeweils drei Monaten.

Unbeschadet der in tarifvertraglichen Vereinbarungen enthaltenen Abweichungen ist die tägliche Arbeitszeit mindestens für eine Stunde und höchstens für zwei Stunden zu unterbrechen, so daß nicht länger als fünf Stunden hintereinander gearbeitet wird.

Gesetzlich geregelt ist die wöchentliche Ruhezeit von einem Tag, der normalerweise der Sonntag ist. Durch tarifvertragliche Vereinbarung kann ein weiterer halber bzw. ganzer Tag gewährt werden.

Schichtarbeit ist gesetzlich und tarifvertraglich geregelt. Die Arbeitszeit in jeder Schicht darf die Höchstgrenze der regelmäßigen Arbeitszeit nicht überschreiten. Ein Schichtwechsel ist erst nach der wöchentlichen Ruhezeit möglich.

Nachtarbeit erfolgt zwischen 20 Uhr abends und 7 Uhr morgens des darauffolgenden Tages. Durch tarifvertragliche Vereinbarung sind Arbeitszeiten von 11 Stunden hintereinander zulässig, wenn 7 davon zwischen 22 Uhr und 7 Uhr liegen.

Es dürfen in der Regel nicht mehr als 2 Überstunden pro Tag bzw. 200 pro Jahr geleistet werden. Es besteht ein Anspruch auf ein höheres Arbeitsentgelt pro Stunde und, unter gewissen Umständen, auf eine bezahlte Ruhezeit. Seit 1991 ist für geleistete Überstunden kein Sozialversicherungsbeitrag mehr abzuführen. Ein Zeitvertrag ist nur in gesetzlich geregelten Fällen statthaft. Er ist schriftlich auszufertigen, und der Unternehmer ist verpflichtet, den Betriebsrat zu informieren, wenn Arbeitnehmer mit dieser Regelung eingestellt werden. Ein Zeitvertrag, dessen gesetzliche Dauer mindestens 6 Monate beträgt, darf nicht mehr als zweimal erneuert werden, und er darf insgesamt nicht länger als 3 aufeinanderfolgende Jahre dauern. Der Unternehmer hat innerhalb von festgelegten Fristen dem Arbeitnehmer die Nichterneuerung des befristeten oder nicht befristeten Zeitvertrages mitzuteilen. Geschieht dies nicht, gehen diese Verträge in unbefristete Arbeitsverträge über. Bei Ablauf des Vertrages hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Ausgleich in Höhe des Entgelts für 2 Arbeitstage für jeden vollen Monat der Vertragsdauer. Bei Kündigung des Vertrages durch den Arbeitnehmer gelten die gleichen gesetzlichen Bestimmungen.

Die Teilzeitarbeit wird im wesentlichen durch tarifvertragliche Vereinbarungen geregelt. Eine Ausnahme bildet der Grundsatz der anteiligen Vergütung, welcher gesetzlich geregelt ist.

Die Arbeitnehmerüberlassung ist durch Zeitverträge geregelt. Für den Leiharbeitnehmer gelten die Arbeitsbedingungen des Entleihers.

Es gibt zwölf gesetzliche und 2 regional festgelegte Feiertage mit entsprechender Vergütung.

Der Jahresurlaub beträgt 22 Werktage. Der Urlaubsanspruch beginnt mit Abschluß des Vertrages und verfällt zum 1. Januar, es sei denn, die Arbeitsaufnahme erfolgt im 2. Halbjahr des laufenden Jahres. In diesem Fall erlischt der Urlaubsanspruch nach 6 Monaten effektiver Arbeit. Wird die Tätigkeit im 1. Halbjahr begonnen, besteht nach 60 Tagen effektiver Arbeit ein Urlaubsanspruch von 8 Werktagen.

Schließt das Unternehmen oder die Einrichtung wegen Urlaub, haben die Arbeitnehmer, deren Urlaubsanspruch höher als die Zeit der Schließung des Unternehmens ist, die Möglichkeit, unbeschadet ihres tatsächlichen Anspruchs auf 15 Werktage, sich die ihnen für die Differenz zustehende Vergütung und Zuschläge auszahlen zu lassen oder für den restlichen Zeitraum Urlaub in Anspruch nehmen.

Das Urlaubsentgelt darf nicht geringer als die Vergütung sein, die den Arbeitnehmern zustünde, wenn sie tatsächlich arbeiten würden. Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen. Die Arbeitnehmer haben außerdem Anspruch auf ein Urlaubsgeld in Höhe dieser Vergütung.

Arbeitnehmer, die einen Zeitvertrag mit einer Laufzeit von unter einem Jahr abschließen, haben sowohl im Falle des Erstvertrages als auch bei einer Erneuerung des Vertrages einen Urlaubsanspruch von jeweils 2 Werktagen für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Berechtigte oder unberechtigte Fehltage haben keinen Einfluß auf den Urlaubsanspruch. In den Fällen, wo Fehltage zu Vergütungseinbußen führen, ist es auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers möglich, diese durch eine Verringerung des Urlaubsanspruchs auszugleichen. Es ist jedoch zu sichern, daß ein Urlaub von 15 Werktagen bzw. bei Zeitverträgen von 5 Werktagen in Anspruch genommen wird.

Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Urlaubs, wird dieser unterbrochen, sobald der Arbeitgeber darüber informiert wurde. Nach Ende der Krankheit kann der Urlaub fortgesetzt werden.

Nach portugiesischer Gesetzgebung kommt es zu einer Massenentlassung, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung von Einzelarbeitsverträgen gleichzeitig oder aufeinanderfolgend in einem Zeitraum von 3 Monaten vornimmt und davon mindestens 2 bis 5 Arbeitnehmer bei Unternehmen von 2 bis 50 Beschäftigten bzw. 5 Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten betroffen sind, und sofern diese Kündigung aufgrund der endgültigen Schließung des Unternehmens, eines oder mehrerer Bereiche oder einer Reduzierung des Personalbestandes infolge struktureller, technologischer oder konjunktureller Veränderungen erfolgt. Dazu hat eine schriftliche Mitteilung an die Vertreterorganisation der Arbeitnehmer zu ergehen, wobei eine Kopie dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung zuzustellen ist. Es schließt sich eine Verhandlungsphase unter Beteiligung des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung an, um zu einer Vereinbarung über das Ausmaß und die Auswirkungen der zu treffenden Maßnahmen zu gelangen. Unabhängig davon, ob es zu einer Vereinbarung kommt oder nicht, teilt der Arbeitgeber 30 Tage nach der erwähnten Mitteilung jedem zu entlassenden Arbeitnehmer die Entscheidung über die Entlassung schriftlich mit. Diese Mitteilung hat mindestens 60 Tage vor der vorgesehenen Kündigung des Arbeitsvertrages zu erfolgen.

Die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverträge durch Entlassung beendet werden, haben Anspruch auf eine Abfindung, die einer Monatsvergütung für jedes Beschäftigungsjahr oder dem entsprechenden Anteil entspricht, jedoch niemals unter 3 Monatsvergütungen liegen darf. Der Arbeitnehmer kann während der Kündigungsfrist seinen Arbeitsvertrag kündigen, ohne den Anspruch auf Zahlung der erwähnten Abfindung zu verlieren.

Bei gerichtlicher Beantragung eines Konkursverfahrens oder Erklärung der Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers gelten die Arbeitsverträge erst als gekündigt, wenn die endgültige Schließung des Unternehmens verfügt wird. Der Konkursverwalter muß die sich aus den Arbeitsverträgen ergebenden Verbindlichkeiten vollständig erfüllen. Reicht die Konkursmasse nicht aus, um alle Gläubiger zu befriedigen, kommt die Bevorrechtigungsklausel zur Anwendung. Die sich aus den Arbeitsverträgen ergebenden Forderungen stehen in der Rangordnung der Ansprüche gleich nach denen des Staates an zweiter Stelle. In jedem Fall sichert nach Feststellung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein (vollständig von der öffentlichen Verwaltung finanzierter) Fonds für Lohngarantie die Bezahlung der Arbeitnehmer für die letzten vier Monate vor der Eröffnung des Konkursverfahrens. Das monatliche Entgelt darf jedoch höchstens das Dreifache des gesetzlich garantierten Mindestentgeltes für den betreffenden Tätigkeitsbereich betragen.

SOZIALER SCHUTZ

Der soziale Schutz der Arbeitnehmer wird hauptsächlich über das allgemeine System der sozialen Sicherheit, in dem die Mehrheit der Arbeitnehmer und der selbständig Erwerbstätigen versichert sind, sowie über das Versicherungssystem der Angestellten des öffentlichen Dienstes gewährleistet. Außerdem besteht eine freiwillige Sozialversicherung für Personen, die nicht im Rahmen der genannten Systeme pflichtversichert sind.

Bei Arbeitnehmern erstreckt sich der Versicherungsschutz auf: Krankheit, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit, Berufskrankheiten, Invalidität, Alter, Tod und Unterhaltsverpflichtungen.

Die selbständig Erwerbstätigen und die Angestellten des öffentlichen Dienstes genießen den gleichen Schutz, wobei die Versicherung gegen Arbeitslosigkeit entfällt. Für die Erstgenannten ist die Versicherung gegen Berufskrankheiten freiwillig.

Die freiwillige Sozialversicherung dient dem Schutz der Versicherten bei Invalidität, im Alter wie im Todesfall und gewährt bestimmten Gruppen ebenfalls Schutz im Falle einer Berufskrankheit und bei Unterhaltsverpflichtungen.

Im allgemeinen werden die Leistungen in Abhängigkeit von der Höhe des der Beitragsbemessung zugrundeliegenden Arbeitsentgeltes berechnet und betragen 65 bis 100 Prozent des Arbeitsentgelts.

Der Schutz bei Arbeitsunfällen gehört in die Verantwortlichkeit der Unternehmer, wobei diese auf Versicherungsgesellschaften übertragen werden kann.

Zum sozialen Schutz der Arbeitnehmer tragen außerdem zusätzliche Versorgungssysteme bei, die von Versicherungsgesellschaften, Gesellschaften zur Verwaltung von Rentenfonds sowie anderen Einrichtungen getragen werden.

Der soziale Schutz der Personen, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind und nicht über Mittel für ihren Lebensunterhalt verfügen, wird durch das nichtbeitragsgebundene System gesichert, das bei Invalidität, im Alter und im Todesfall sowie zur Entlastung bei Unterhaltsverpflichtungen Geldleistungen gewährt. Voraussetzung für die Gewährung dieser Leistungen ist ein Bedürftigkeitsnachweis. Die Eingliederungsbeihilfe für Jugendliche von 18 bis 25 Jahren, die eine Erstanstellung suchen, macht ebenfalls einen Bedürftigkeitsnachweis erforderlich.

Zudem wird Sozialhilfe nach Prüfung des Einzelfalls gewährt..

Es besteht ein nationales Programm zur Bekämpfung der Armut, das derzeit weiter ausgebaut wird und in dessen Rahmen eine Reihe lokal ausgerichteter Vorhaben durchgeführt werden, bei denen es um die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Integration der am stärksten benachteiligten Personen und Gruppen geht; zu diesem Zweck werden örtliche und nationale Mittel eingesetzt und die Fähigkeiten der betroffenen Bevölkerungsgruppen genutzt und valorisiert; die Vorhaben dienen außerdem dazu, die örtliche Solidarität zu stärken.

Für die Koordinierung und Verwaltung des Programms sind zwei dem Kabinett des Ministers für Arbeit und Sozialordnung unmittelbar unterstellte Beauftragte zuständig, die diese Aufgabe jeweils für den Norden beziehungsweise Süden des Landes wahrnehmen.

Der Gesundheitsschutz wird über das System der Gesundheitsfürsorge gewährleistet, das den Nationalen Gesundheitsdienst sowie alle öffentlichen Einrichtungen, die sich mit der Gesundheitsförderung, der Vorbeugung und Behandlung von Krankheiten befassen, umfaßt, und daneben alle privaten Einrichtungen und freien Berufe einschließt, die wie der Nationale Gesundheitsdienst insgesamt oder teilweise entsprechende Leistungen erbringen. Zum Nationalen Gesundheitsdienst gehören alle dem Gesundheitsministerium unterstellten öffentlichen Einrichtungen und Dienste der Gesundheitsfürsorge. Er verfügt über ein eigenes Statut und untersteht dem Gesundheitsministerium. Leistungsempfänger des Nationalen Gesundheitsdienstes sind portugiesische Staatsangehörige, Staatsangehörige der anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft sowie Staatenlose und, auf der Grundlage der Gegenseitigkeit, Staatsangehörige aus Drittländern mit Wohnsitz in Portugal.

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Nach portugiesischem Recht haben die Arbeitgeber die Möglichkeit, sich zur Vertretung und Förderung ihrer Unternehmensinteressen in Vereinigungen zusammenzuschließen sowie, insofern sie die Anforderungen des entsprechenden Status erfüllen, den Berufsverbänden ihrer Branche beizutreten. Der Austritt aus der Vereinigung erfolgt in freier Entscheidung und ist an keinerlei Bedingungen geknüpft.

Die Verfassung Portugals garantiert den Arbeitnehmern die Ausübung der gewerkschaftlichen Freiheiten ohne jegliche Benachteiligung, vor allem das Recht auf Bildung von Gewerkschaftsvereinigungen auf allen Ebenen sowie das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten. Kein Arbeitnehmer darf gezwungen werden, Beiträge für eine Gewerkschaft zu entrichten, der er nicht angehört.

Ferner sichern die Gesetze den Arbeitnehmern zur Wahrung und Förderung ihrer sozialen und beruflichen Interessen das Recht zu, sich in gewerkschaftlichen Vereinigungen zusammenzuschließen und der Gewerkschaft beizutreten, die ihre Berufsgruppe in ihrem Tätigkeitsbereich vertritt. Sie haben das Recht, jederzeit wieder aus der Gewerkschaft auszutreten.

Jedwede Vereinbarung oder Handlung, die eine Beschäftigung des Arbeitnehmers davon abhängig machen, ob er einer Gewerkschaft angehört oder nicht, oder ihn zwingen, aus der Gewerkschaft auszutreten, sind verboten und daher null und nichtig. Dies gilt ebenfalls für Entlassungen, Versetzungen oder nachteilige Behandlung eines Arbeitnehmers aufgrund seiner Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder der Tatsache, daß er in einer Gewerkschaft aktiv ist.

Die tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen erfolgt durch Tarifverhandlungen, Schiedsspruch oder Beitrittserklärung.

Tarifverträge können nur ordnungsgemäß juristisch eingetragene Gewerkschafts- und Arbeitgebervereinigungen sowie einzelne Arbeitgeber abschließen.

Tarifverträge werden zwischen den Gewerkschafts- und Arbeitgebervereinigungen abgeschlossenen; **Tarifvereinbarungen** werden zwischen Gewerkschaftsvereinigungen und mehreren Arbeitgebern für mehrere Unternehmen getroffen; **Betriebsvereinbarungen** (Firmentarifverträge) werden von Gewerkschaftsvereinigungen und einem einzigen Arbeitgeber für ein einzelnes Unternehmen unterzeichnet.

Die Tarifverhandlungen für einen Neuabschluß oder Änderungen beginnen mit der Unterbreitung eines Vorschlags und Gegenvorschlags innerhalb gesetzlich festgelegter Fristen. Es folgt eine Phase der sogenannten "Direktverhandlungen" zwischen den beteiligten Partnern mit dem Ziel, zu einer Übereinkunft zu gelangen. Kommt diese nicht zustande, kann der aus dem Abschluß oder der Änderung eines Tarifvertrages resultierende Konflikt durch Schlichtung, Vermittlung oder Schiedsspruch gelöst werden.

Einzelarbeitsverträge dürfen nicht von den im Rahmen der genannten Verfahren aufgestellten Regelungen abweichen, es sei denn, es werden günstigere Bedingungen für den Arbeitnehmer festgelegt.

Das einzige Hindernis für die Änderung oder Neuverhandlung von Tarifvereinbarungen oder Schiedssprüchen ergibt sich aus der bestehenden Mindestgültigkeit dieser tarifvertraglichen Vereinbarungen (ein Jahr). Sie können erst nach Ablauf von zehn Monaten nach ihrer Registrierung im Ministerium für Arbeit und Sozialordnung aufgekündigt werden.

Das Streikrecht ist den Arbeitnehmern durch die Verfassung garantiert, und es obliegt ihnen, den Rahmen der zu vertretenden Interessen festzulegen. Dieser Rahmen darf durch das Gesetz nicht eingeengt werden. Die portugiesische Gesetzgebung enthält in diesem Zusammenhang auch bestimmte Regelungen betreffend des Personenkreises, der einen Streik ausrufen darf, die Pflicht, den Streik und seine Ziele anzukündigen, Verpflichtungen während der Durchführung des Streiks und die sich für die Arbeitnehmer aus der Nichtbefolgung der gesetzlichen Festlegungen ergebenden Konsequenzen. Auch den Angestellten des öffentlichen Dienstes wird das Streikrecht im vorgenannten Rahmen zuerkannt, nicht jedoch den Streitkräften und der Polizei.

BERUFSAUSBILDUNG

Entsprechend dem in der Einführung genannten Wirtschafts- und Sozialabkommen wurde am 30. Juli von der portugiesischen Regierung und von den Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, die im Ständigen Ausschuß für soziale Konzertierung vertreten sind, ein Abkommen über die Politik der beruflichen Aus- und Fortbildung geschlossen. In diesem Abkommen werden eine "verbesserte Abstimmung der Aus- und Fortbildung auf das Arbeitsleben", "die Eingliederung der am stärksten benachteiligten Gruppen in den Arbeitsmarkt", eine "Intesivierung der beruflichen Fortbildung", eine "soziale Konzertierung in bezug auf die Planung, Entwicklung, Durchführung und Umsetzung der Beschäftigungs- und Ausbildungspolitik", eine "verstärkte Auswertung und Systematisierung der Ausbildungs- und Beschäftigungsstatistiken" sowie eine "Zusammenarbeit im Rahmen der Europäischen Gemeinschaft" angestrebt.

Das Abkommen sieht ein Bündel von Maßnahmen vor, deren Durchführung eine intensive Zusammenarbeit zwischen Behörden und Sozialpartnern voraussetzt. Bei diesen Maßnahmen geht es schwerpunktmäßig um die Schaffung der Voraussetzungen für eine künftige allgemeine Einführung der Aus- und Fortbildung, um die Verbindung von Ausbildung und Arbeitswelt sowie um die wirtschaftliche und soziale Integration sozialer Gruppen, die erhebliche Schwierigkeiten bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt haben.

Der soziale Dialog und die Beteiligung der Sozialpartner ist im gesamten Dokument gegenwärtig und kommt insbesondere bei der Planung, Festlegung und Durchführung der Politik der beruflichen Bildung, bei der drittelparitätischen Struktur der entsprechenden Gremien und bei der Formulierung von Schwerpunkten im Umfeld der Europäischen Gemeinschaften zum Tragen.

Zu den im Rahmen des Abkommens vorgesehenen Maßnahmen gehören insbesondere fünf Rechtsaktentwürfe, die die Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung, die Einbindung der Ausbildung in den Arbeitsmarkt, die Ausbildungsmaßnahmen im Vorfeld der Lehrzeit, die beruflichen Qualifikationen und die berufsbezogene Unterrichtung betreffen. Die drei ersten Rechtsakte wurden bereits vom Ministerrat genehmigt.

Mit der Verordnung über die Einbindung des Berufsausbildungssystems in das Schulbildungssystem und in den Arbeitsmarkt wird versucht, die gesamte Berufsausbildung - schulisch wie außerschulisch - durch eine Rechtsordnung zu untermauern, um vor allem hinsichtlich der Grundsätze, Modalitäten, Abschlüsse, Einschätzungen und Koordinierung eine einheitliche Regelung und größere Wirksamkeit zu erzielen.

Die schulische Berufsausbildung erfolgt bereits auf der Grundlage des Gesetzes aus dem Jahre 1986 über die Grundlagen des Schulbildungssystems. Für die Grundausbildung sind zwei Modelle vorgesehen: Die Lehre als berufstechnische Ausbildung und die schulische Berufsausbildung in den Berufsschulen. Die Lehre dauert drei Jahre. Zugelassen werden Schüler, die den Abschluß des 9. Schuljahres nachweisen. Sie erhalten nach Abschluß der Ausbildung ein Zeugnis der Sekundarstufe und ein Berufsbefähigungszeugnis.

Zur schulischen Berufsausbildung haben Jugendliche mit 9 oder 6 Jahren Schulausbildung Zugang. Die Kurse sind je nach Schulniveau und beruflicher Qualifikation unterschiedlich lang. Sie erhalten ein Berufsbefähigungszeugnis in den Stufen 1, 2 oder 3 sowie ein dem 10., 11. oder 12. Schuljahr des regulären Schulbildungssystems entsprechendes Zeugnis.

In bezug auf die außerschulische Berufsausbildung werden in den einschlägigen Rechtsgrundlagen die Rolle des Staates, der Unternehmen und anderen Beschäftigungs- oder Ausbildungsstätten sowie der Sozialpartner geregelt. Sie legen die Kriterien für die Prioritäten bei der Gewährung von Ausbildungsbeihilfen sowie die Finanzierungsquellen fest.

Unter den verschiedenen Formen dieses Ausbildungstyps ist besonders die Lehre hervorzuheben, die in einer alternierenden theoretischen und praktischen Ausbildung von maximal 4 Jahren besteht und die Jugendliche im Alter von 14 bis 24 Jahren nach Absolvierung der Schulpflicht offensteht.

Auf dem Gebiet der beruflichen Fortbildung sind die 1985 beschlossenen Gesetze und Verordnungen zu erwähnen, die die rechtlichen Grundlagen für die technische und finanzielle Förderung der Berufsbildung durch das Institut für Beschäftigung und Berufsausbildung festlegt. Dieses Institut arbeitet mit anderen staatlichen, privaten oder genossenschaftlichen Einrichtungen zusammen und schließt dazu Verträge oder Vereinbarungen zur Durchführung von speziellen Maßnahmen ab, um die ständig wachsenden Bedürfnisse eines oder mehrerer Wirtschaftsbereiche zu befriedigen.

Gegenwärtig ist eine deutliche Ausweitung der beruflichen Bildung, insbesondere unter den Erwerbstätigen, zu verzeichnen. Allen Anträgen auf Gewährung finanzieller Unterstützung wurde entsprochen, sofern die entsprechenden Voraussetzungen gegeben waren. Die Bereitstellung von Ausbildungsmitteln wurde in Portugal weiterhin verbessert, auch für das Fernstudium und die Ausbildung von Berufstätigen, die parallel zu ihrer Ausbildung ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen.

Um die Weiterbildung der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Unternehmen zu verbessern, wurde kürzlich der Anspruch auf unbezahlte Freistellung zur Teilnahme an längerfristigen

Kursen der Berufsausbildung (mindestens 60 Tage) durch Gesetz beschlossen. Der Arbeitgeber darf die Gewährung der Freistellung nur in den dafür im Gesetz vorgesehenen Fällen ablehnen.

Es sei hervorgehoben, daß jeder ausländische Staatsangehörige mit Wohnsitz in Portugal, der eine Eingliederung in den portugiesischen Arbeitsmarkt wünscht, Zugang zur Berufsausbildung hat.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist durch die Verfassung garantiert und fließt in die normale Gesetzgebung ein, vor allem hinsichtlich der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeit und Beschäftigung, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Bereich. Es gibt einen drittelparitätisch besetzten Ausschuß für die Gleichbehandlung in der Arbeit und Beschäftigung, der die Förderung und Anwendung dieser Gesetzgebung zum Ziel hat. Dieser Ausschuß entwickelt eine Vielzahl von Aktivitäten, so analysiert und bearbeitet er die von Gewerkschaften und Arbeitnehmern eingereichten Eingaben, bringt die Probleme an die Öffentlichkeit und sensibilisiet sie dafür.

Der Generalinspektion für Arbeitsfragen obliegt es, die Einhaltung des Gesetzes zu überprüfen.

Im Falle von Benachteiligungen können Arbeitnehmer oder Gewerkschaftsvereinigungen bei den zuständigen Gerichten Klage erheben.

Es gibt bereits eine Kommission für die Gleichstellung und die Rechte der Frauen, die vom Ministerpräsidenten abhängt und die Aufgabe hat, die Rechte und die Würde von Frauen und Männern in allen Bereichen des häuslichen, beruflichen, gesellschaftlichen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Lebens zu schützen. Diese Kommission führt insbesondere Aufklärungs- und Sensibilisierungsaktionen durch.

Um Benachteiligungen zu mindern oder auszugleichen sind verschiedene Maßnahmen im Sinne einer Vorzugsbehandlung von Frauen getroffen worden. Dabei sind die Maßnahmen zur Erweiterung der staatlichen Hilfen für Unternehmen, die Frauen in traditionellen Männerberufen beschäftigen oder ausbilden, sowie für Frauen, die Unternehmen gründen oder eine selbständige Erwerbstätigkeit aufnehmen, hervorzuheben.

Das Abkommen über eine Politik der beruflichen Bildung zielt ebenfalls auf eine Intensivierung der beschäftigungs- und ausbildungsfördernden Maßnahmen für Frauen ab, um eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Zur Schaffung der Chancengleicheit sieht die portugiesische Gesetzgebung die Möglichkeit der Aufteilung der familiären Pflichten vor und legt insbesondere fest, daß die Freistellung zur Pflege von Kindern vom Vater oder der Mutter - auch bei Adoptiveltern - in Anspruch genommen werden kann.

Mit dem gleichen Ziel sind in den vergangenen Jahren Anstrengungen zur Schaffung von Einrichtungen und Diensten für die Betreuung von Kindern und die Unterstützung älterer Menschen unternommen worden.

Trotz des bereits erwähnten Verfassungsgrundsatzes besteht im allgemeinen System der sozialen Sicherheit immer noch eine ungleiche Behandlung hinsichtlich des Mindestalters für die Altersrente. Zur einer Flexibilisierung des rentenfähigen Alters werden gegenwärtig jedoch Maßnahmen geprüft, die die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sichern sollen.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

Die Ausübung des Rechts auf Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer obliegt den Betriebsräten.

Die Verfassung garantiert den Arbeitnehmern das Recht auf Schaffung von Betriebsräten zur Vertretung ihrer Interessen und zur demokratischen Mitbestimmung im Unternehmen.

Die Betriebsräte genießen folgende Rechte: Zugang zu jeder zur Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Information; Kontrolle der Unternehmungsführung; Mitwirkung bei der Reorganisation von Produktionsstätten; Mitwirkung an der Ausarbeitung der Arbeitsgesetzgebung und der sozialökonomischen Pläne für den entsprechenden Bereich; Leitung oder Mitwirkung an der Leitung von Sozialeinrichtungen des Unternehmens; auf der Grundlage der Gesetze Förderung der Wahl von Arbeitnehmervertretern in die gesellschaftlichen Vertretungsorgane der staatlichen Betriebe oder anderer öffentlicher Einrichtungen.

Das Recht der Betriebsräte auf Unterrichtung umfaßt: die allgemeinen Betriebs- und Haushaltspläne; betriebsinterne Regelungen; Produktionsorganisation und ihre Auswirkungen auf den Grad der Nutzung von Arbeitskräften und Ausrüstungen; Versorgungslage; Voraussagen über Umsatzvolumen und -entwicklung; Personalführung; Finanzlage des Unternehmens; Finanzierungsmodalitäten; Steuerbelastungen und zweckgebundene Belastungen; Vorhaben zur Änderung der Kapitalform und bzw. des Unternehmenszwecks sowie Rationalisierungsvorhaben des Unternehmens.

Das Recht auf Anhörung wird dadurch ausgeübt, daß die Entscheidungsfindung zwingend die Stellungnahme der Betriebsräte in folgenden Fällen erfordert: Sanierungsmaßnahmen, Auflösung des Unternehmens oder Konkursantrag, Schließung des Unternehmens oder von Produktionsbereichen; jedwede Maßnahmen, die zu einem spürbaren Personalabbau oder zu einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen; Aufstellung des jährlichen Urlaubsplanes; Änderung von grundlegenden Kriterien der beruflichen Einstufung und Förderung; Verlegung des Unternehmens oder der Einrichtung.

Eine Pflicht zur Anhörung der Betriebsräte besteht zudem bei Einzel- oder Massenentlassungen, Aussetzung von Arbeitsverträgen oder Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit sowie in sozialen Belangen.

Die Betriebsräte können mit Ausnahme einiger Fragen von öffentlichem Interesse Kontrollrechte bezüglich der Führung des Unternehmens wahrnehmen, z.B. Stellungnahmen zum Haushalt und zu Wirtschaftsplänen des Unternehmens abgeben; Empfehlungen zu Maßnahmen zur Berufausbildung, Weiterbildung oder Fortbildung der Arbeitnehmer und zu Fragen der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit geben bzw. daran Kritik üben; sowie vor den Leitungs- und Kontrollorganen des Unternehmens sowie den zuständigen Behörden die Interessen der Arbeitnehmer vertreten.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMGEBUNG

Nach der portugiesischen Verfassung hat jeder Arbeitnehmer ein Recht darauf, seine Arbeit unter Bedingungen einwandfreier Hygiene und Sicherheit zu verrichten. In Übereinstimmung mit diesem Grundsatz ist der Unternehmer gehalten, gute Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer zu schaffen, für einwandfreie Hygiene und Sicherheit zu sorgen sowie Maßnahmen zur Vorbeugung gegen Berufskrankheiten und gegen Arbeitsunfälle zu gewährleisten.

In diesem Sinne sind innerhalb der bestehenden Gesetzgebung die Grundsatzregelungen hervorzuheben, die die Bedingungen für die Ausgestaltung und Arbeitweise von Industrieunternehmen, Handelseinrichtungen, Büros und Dienstleistungseinrichtungen, darunter öffentliche Verwaltungen, festschreiben, sowie die allgemeinen Bestimmungen für Gesundheits- und Arbeitsschutz in Industrieunternehmen.

Insgesamt sehen die EG-Richtlinien jedoch in einigen Fragen der Ausbildung und Unterrichtung der Arbeitnehmer noch günstigere Regelungen vor.

Die Verbesserung der Bedingungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz stand im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit der Regierung Portugals und der Sozialpartner und fand in das Wirtschafts- und Sozialabkommen von 1990 Eingang. Wie in diesem vorgesehen, wurde am 30. Juli 1991 eine Vereinbarung über Hygiene, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterzeichnet, die folgende Schwerpunkte betrifft: a) Bei der Berufsausbildung der Jugendlichen ist zu sichern, daß sie über Berufsrisiken und die entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen unterrichtet werden. b) Im Verlaufe ihres Erwerbslebens sind die Arbeitnehmer ständig über Berufsrisiken und die entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen aufzuklären. c) Die qualifizierte Ausbildung von Fachkräften in Sachen Hygiene, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist zu fördern. d) Erkenntnisse über Berufsrisiken und Sicherheitsvorkehrungen sind zu propagieren. e) Unter Einbeziehung der Sozialpartner ist ein Mechanismus zu schaffen, um die Vermeidung von Berufsrisiken zu koordinieren; f) Verhandlungen auf der Ebene der Wirtschaftszweige und Unternehmen sind zu fördern, vor allem mit dem Ziel, paritätische Kommissionen für Hygiene, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einzurichten.

Als Bestandteil dieser Vereinbarung wurde vom Ministerrat das Rahmengesetz für Sicherheit, Hygiene und Gesundheit am Arbeitsplatz verabschiedet und damit im portugiesischen Recht den Erfordernissen des Gemeinschaftsrechts entsprochen, insbesondere der Richtlinie 89/391/EWG und dem Abkommen Nr. 155 der IAO.

Das Gesetz garantiert dem Arbeitnehmer Arbeitsbedingungen, die den Erfordernissen von Sicherheit, Hygiene und Gesundheitsschutz entsprechen. Zu diesem Zweck schreibt es eine Politik der Vermeidung berufsbedingter Gefährdungen verbindlich vor, die basiert auf der Definition der technischen Voraussetzungen, die bei den materiellen Arbeitsbedingungen erfüllt werden müssen, auf der Bestimmung der Substanzen, Stoffe oder Verfahren, die verboten, eingeschränkt oder genehmigt bzw. überwacht werden müssen, auf der Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer sowie auf der Ausweitung der Forschung über Sicherheit, Hygiene und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Das Gesetz sichert dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf regelmäßige Unterrichtung über Sicherheits- und Gesundheitsrisiken sowie über die Maßnahmen und Anweisungen im Falle schwerwiegender Gefahr zu. Aufgezählt werden die Fälle, in denen diese Unterrichtung verbindlich vorgeschrieben ist. Neben der Unterrichtung wird dem Arbeitnehmer auch eine angemessene und ausreichende Ausbildung im Bereich der Sicherheit, Hygiene und Gesundheit zugesichert.

Damit die genannten Verpflichtungen auch sämtlich umgesetzt werden, sieht das Gesetz vor, daß der Unternehmer die Maßnahmen für die Sicherheit, Hygiene und Gesundheit am Arbeitsplatz unter Beteiligung der Arbeitnehmer entwickelt und durchführt.

Laut Gesetz müssen die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter gehört werden zu: a) geplanten Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen vor deren Durchführung, b) Maßnahmen die aufgrund ihrer Wirkung oder Technologie Folgen für die Sicherheit oder Gesundheit am Arbeitsplatz haben; c) Ausbildungsprogrammen und -maßnahmen für Sicherheit, Hygiene und Gesundheit am Arbeitsplatz.
Die Arbeitnehmer und ihre Vertreter können Vorschläge vorlegen, um Berufsrisiken so weit wie möglich zu verringern.

Ferner ist darauf hinzuweisen, daß im Zusammenhang mit der Vereinbarung über Sicherheit, Hygiene und Gesundheit am Arbeitsplatz beschlossen wurde, bis Ende des Jahres ein Institut für Sicherheit, Hygiene und Gesundheit zu schaffen, das sich insbesondere mit Maßnahmen der angewandten Forschung, der Verhütung von berufsbedingten Risiken, sowie der Ausbildung und Unterrichtung befassen wird. Das Institut führt diese Maßnahmen entweder selbst durch oder unterstützt entsprechende Vorhaben von öffentlichen, privaten oder genossenschaftlichen Einrichtungen.

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

Das gesetzliche Mindestalter für den Eintritt in das Erwerbsleben beträgt a) 16 Jahre ab dem 1. Januar des Jahres, das auf das Jahr folgt, in dem die neunjährige obligatorische Schulpflicht von den ersten Schülern abgeschlossen wurde, für die diese Regelung gilt; b) 15 Jahre bis zum oben genannten Zeitpunkt.

Minderjährige im Alter von 14 bis 16 Jahren, die die Schulpflicht abgeschlossen haben, können leichte Arbeiten verrichten, sofern diese nicht gesundheitsschädlich und ihrer weiteren körperlichen und geistigen Entwicklung abträglich sind.

Minderjährige, die zwar das Mindestalter für den Eintritt in das Erwerbsleben besitzen, jedoch die Schulpflicht nicht abgeschlossen haben, können nur dann eine Beschäftigung aufnehmen, wenn sie eine Unterrichtsstätte, Ausbildungskurse oder Berufsausbildungskurse besuchen, die zu einem äquivalenten Schulabschluß führen. In diesen Fällen darf die Arbeitszeit den Besuch der Unterrichtsveranstaltungen nicht einschränken. Der Jugendliche muß eine Arbeitsgenehmigung seiner gesetzlichen Vertreter vorlegen.

Minderjährige Arbeitnehmer werden in bezug auf die Gesundheit und die Ausbildung zusätzlich geschützt: sie werden erstmals bei Arbeitsantritt und sodann jährlich ärztlich untersucht; ihnen sind Tätigkeiten verboten, die ihre körperliche, geistige und seelische Entwicklung gefährden; sie haben Anspruch auf unbezahlten Urlaub bei Besuch einer Unterrichts-, Ausbildungs- oder Berufsbildungsstätte, sofern sie dort einen äquivalenten Abschluß zur Schulpflicht erwerben. Sie haben ferner Anspruch auf Ausgleich von Einkommensverlusten.

Die portugiesische Gesetzgebung schreibt ein garantiertes monatliches Mindestarbeitsentgelt für Arbeitnehmer unter 18 Jahren vor, das 25 Prozent unter dem für Arbeitnehmer über 18 Jahre liegt. Das garantierte monatliche Mindestentgelt für Arbeitnehmer im Alter von 18 bis 25 Jahren mit dem Status von Praktikanten, Auszubildenden, Referendaren oder ähnlichem liegt in den ersten beiden Jahren ihrer Tätigkeit 20% unter dem Normalgehalt. Gleiches gilt für das erste Jahr der Berufstätigkeit von Jugendlichen, die eine Lehre oder eine Berufsschule absolviert haben.

In diesem Zusammenhang sei hervorgehoben, daß diese Entgeltminderung nicht den Grundsatz "Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit" außer Kraft setzt.

Im Gesetz ist ausdrücklich vorgesehen, daß die Höchstgrenzen der geregelten Arbeitszeit für Jugendliche unter 18 Jahren nach Möglichkeit gesenkt werden sollen. Außerdem regelt das Gesetz, daß Arbeitnehmer, die gleichzeitig ein Studium absolvieren (unabhängig von ihrem Alter) bis zu sechs Stunden wöchentlich ohne Einbußen beim Arbeitsentgelt oder bei anderen Leistungen von der Arbeit freizustellen sind, wenn es ihr Ausbildungsplan erforderlich macht.

Es ist nicht zulässig, Jugendliche unter 16 Jahren für Nachtarbeit in gewerblichen Unternehmen heranzuziehen. Ausnahmen bilden Tätigkeiten, die nicht gewerblicher Natur sind und solche, die als unabdingbar für die Berufsausbildung erachtet werden.

Jugendliche im Alter von 16 bis 18 Jahren dürfen nur in Fällen höherer Gewalt, die die normale Funktionsfähigkeit des Unternehmens beeinträchtigen, Nachtarbeit in gewerblichen Unternehmen leisten.

Es ist Minderjährigen untersagt, Überstunden zu leisten.

ÄLTERE MENSCHEN

Wer das Rentenalter erreicht hat, jedoch keinen Rentenanspruch aus dem allgemeinen System der sozialen Sicherheit besitzt, kann eine Altersrente aus dem nichtbeitragsgebundenen System beziehen. Die Gewährung dieser Rente unterliegt einem Bedürftigkeitsnachweis.

Ältere Menschen haben Anspruch auf eine Reihe von Vergünstigungen wie Beförderungsermäßigungen, ermäßigte Telefonanschlußgebühren, kostenlosen Zugang zu den Museen, Steuerbefreiung für Spareinlagen bis zu einer Höhe von 1.500.000 Escudos. Ferner können Mietverträge von Personen, die über 65 Jahre alt sind und die betreffende Wohnung seit mindestens 20 Jahren bewohnen, vom Vermieter nicht gekündigt werden.

In den letzten Jahren wurden die Maßnahmen der häuslichen Hilfe für ältere Menschen intensiviert, die eine Reihe von Leistungen in Anspruch nehmen können, die sie selbst nicht mehr erbringen können.

Die medizinische Betreuung wird, wie schon erwähnt, über das Nationale Gesundheitssystem gewährleistet.

Im Hinblick auf die Entwicklung einer umfassenden Politik für ältere Menschen wurde 1988 der Nationale Ausschuß für eine Politik zugunsten der älteren Mitbürger geschaffen.

BEHINDERTE

Die Politik zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung der Behinderten sieht folgende Maßnahmen vor: Vorbereitung auf die Berufsausbildung und Berufsausbildung von behinderten Jugendlichen; technische und finanzielle Unterstützung für Programme zur beruflichen Ausbildung und Rehabilitation Behinderter; Unterstützung bei der Ausübung beruflicher Tätigkeiten als selbständig Erwerbstätige; Unterstützung für geschützte Arbeitsplätze; soziale und berufliche Eingliederung in den normalen Arbeitsmarkt (Zuschüsse für die Anpassung von Arbeitsplätzen, für die Beseitigung baulicher Hindernisse und die Schaffung entsprechender Bedingungen im Unternehmen, Vorzugs- und Eingliederungsprämien für Unternehmen, Anreize für Unternehmer durch Steuervergünstigungen und Verringerung des Arbeitgeberpflichtanteils zur Sozialversicherung um 50 Prozent, Maßnahmen zur Regelung der Arbeitsdauer und Arbeitszeit im öffentlichen Dienst); Steuervorteile bei der Einfuhr von Kraftfahrzeugen, Motordreirädern und Rollstühlen; Reservierung von Sitzplätzen in öffentlichen Verkehrsmitteln; Reservierung von Parkplätzen im öffentlichen Verkehr; Vergünstigungen bei der Berechnung der Einkommenssteuer; Sonderbedingungen für Kredite zum Kauf oder zur Errichtung von Eigentumswohnungen; das Recht Blinder auf Hilfe beim Wahlakt; technische Empfehlungen für eine bessere Zugänglichkeit von öffentlichen Einrichtungen; Sonderschalter für Gehbehinderte in öffentlichen Dienststellen; Schaffung von speziellen Zugängen und Einzelbetreuung Behinderter in bestimmten Museen und Schlössern.

SPANIEN

FREIZÜGIGKEIT

1. Es gibt keine Hemmnisse außer denen, die durch die Übergangszeit bedingt sind.

2. Die Königliche Verordnung 1099/86 vom 26. Mai 1986 über Einreise, Aufenthalt und Arbeit von Angehörigen eines Mitgliedsstaates der EG, durch die das Gemeinschaftsrecht für die Übergangszeit geltendes spanisches Recht wird, regelt die Verwaltungsformalitäten für die Ausübung der Rechte auf Einreise und Aufenthalt der Angehörigen von EG-Mitgliedsstaaten in Spanien, für die Ausübung von Tätigkeiten im Lohn-und Gehaltsverhältnis und selbständiger Tätigkeit sowie für das Erbringen oder die Inanspruchnahme von Dienstleistungen im Rahmen der Artikel 48, 52 und 59 des EWG-Vertrages.

   Außerdem legt die Verordnung fest, daß die besondere Verfahrensweise für die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für abhängig Beschäftigte (Abschnitt III) vorrangig anzuwenden ist, solange die Übergangsregelung gemäß Art. 56, 57 und 58 der Akte über den Beitritt Spaniens zur EG gilt(1).

   Art. 14.1 legt fest, daß jedem Arbeitnehmer eines EG-Mitgliedsstaates bei ordnungsgemäßer Beantragung eine Arbeitserlaubnis für die Dauer von fünf Jahren erteilt wird, die automatisch verlängert wird und keinerlei Beschränkungen hinsichtlich des Territoriums, des Wirtschaftszweiges oder der beruflichen Tätigkeit unterliegt, sowie eine Aufenthaltserlaubnis für den gleichen Zeitraum, ebenfalls automatisch verlängerbar.

   An dieser Stelle muß außerdem auf die im Verfassungsgesetz 7/85 vom 1. Juli 1985 enthaltenen Vorschriften hinsichtlich der Rechte und Freiheiten von Ausländern in Spanien sowie auf die Königliche Verordnung 1019/86 vom 26. Mai 1986, mit der die Durchführungsbestimmungen für besagtes Gesetz erlassen wurden, hingewiesen werden. Diese Vorschriften sind laut dem einzigen Artikel der genannten Ausführungsbestimmungen "unbeschadet der in den Gründungsverträgen der Europäischen Gemeinschaften und den Vertragsänderungen sowie im sich daraus ableitenden Recht und in der bereits zitierten Königlichen Verordnung 1099/86 vom 26. Mai 1986 getroffenen Festlegungen" zu interpretieren und anzuwenden. Sie haben ergänzenden Charakter und sind nur auf die in den erwähnten besonderen Regelungen enthaltenen Voraussetzungen anwendbar, sofern sie ihnen nicht widersprechen.

   Es gibt daher in Spanien keine unterschiedliche Behandlung von inländischen Arbeitnehmern und ordnungsgemäß im Besitz einer Arbeitserlaubnis für Spanien befindlichen Arbeitnehmern aus anderen EG-Mitgliedsstaaten. Entlohnung und sonstige Arbeits-

---

(1) Zu berücksichtigen ist jedoch die Verordnung (EWG) Nr. 2194/91 des Rates vom 25. Juli 1991 zur Übergangszeit für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zwischen Spanien und Portugal einerseits und den anderen Mitgliedstaaten andererseits, ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991, S. 1

bedingungen letzterer dürfen in keinem Fall unter den für spanisches Territorium gesetzlich geregelten oder unter den für spanische Arbeitnehmer üblichen Bedingungen hinsichtlich der jeweiligen Tätigkeit, Berufsgruppe und dem Tätigkeitsort liegen.

Was den sozialen Schutz betrifft, gelten in Spanien als EG-Mitgliedsstaat für das System der sozialen Sicherheit und folglich auch für die diesbezüglichen Regelungen die für die Mitgliedsstaaten verbindlichen Normen, in erster Linie die Richtlinie 79/7/EWG zur Gleichbehandlung von Mann und Frau bezüglich der sozialen Sicherheit und die Verordnung (EWG) 1408/71 vom 14. Juni 1971 "Zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern".

3. Für die Familienzusammenführung gilt die entsprechende Gemeinschaftsnorm mit dem Vorbehalt der für die Übergangszeit verfügten Beschränkungen. So gestattet Art. 15 der o.g. Königlichen Verordnung 1099/86 die Gewährung der Arbeitserlaubnis für die Dauer von fünf Jahren und ohne jegliche geographische und berufliche Einschränkungen für den Ehepartner des Arbeitnehmers und seine Kinder unter 21 Jahren.

Außerdem sieht die Anordnung des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit vom 9. Januar 1991 verschiedene Aktionsprogramme zur sozialen Eingliederung und beruflichen Förderung der Einwanderer und ihrer Familien vor, nämlich Unterstützung bei der Verwirklichung von Maßnahmen zum Erlernen der Sprache und Kennenlernen der Kultur; Unterstützung von Maßnahmen zur Berufsberatung und Berufsausbildung; Unterstützung von Maßnahmen zur sozialen Eingliederung sowie Hilfen bei Maßnahmen zur sozialen Eingliederung von ausländischen Arbeitnehmern in Spanien auf dem Weg von Austauschprogrammen.

Was die Anerkennung von Diplomen oder gleichwertigen beruflichen Befähigungsnachweisen betrifft, so hat die spanische Regierung mit dem Erlaß einer Königlichen Verordnung(2), die Umsetzung der Richtlinie 89/48/EWG über ein allgemeines System zur Anerkennung der Hochschuldiplome, mit denen eine mindestens dreijährige Berufsausbildung abgeschlossen wird, in Angriff genommen. Die Verordnung regelt das allgemeine System der Anerkennung von Hochschuldiplomen der Mitgliedsstaaten der EG, die eine mindestens dreijährige Ausbildung erfordern.

Gemäß dieser Königlichen Verordnung kann jeder Staatsangehörige eines anderen Mitgliedsstaates, der im Besitz beruflicher Befähigungsnachweise ist, die er in einem anderen Mitgliedsstaat erworben hat und die den in Spanien für die Ausübung eines Berufs geforderten gleichzusetzen sind, diesen Beruf unter den gleichen Bedingungen aufnehmen wie derjenige, der ein spanisches Diplom erworben hat. Nur wenn die in einem anderen Mitgliedsstaat erworbene Ausbildung nicht mit den in Spanien geltenden Bestimmungen für die Ausübung des betreffenden Berufs übereinstimmt, oder dieser Beruf in Spanien Tätigkeiten umfaßt, die im Ursprungsland nicht zu diesem Berufsbild gehören, ist die

(2) Die in Kürze im Staatsanzeiger veröffentlicht und dann den zuständigen Dienststellen der Kommission übermittelt wird.

Fähigkeit der in einem anderen Land ausgebildeten Person, sich mit Hilfe geeigneter Kompensationsmechanismen den neuen Umständen anzupassen, einzuschätzen.

Die o.g. Königliche Verordnung regelt weiterhin die Bestätigung einer in Spanien von einem Angehörigen eines anderen Mitgliedsstaates erworbenen mindestens dreijährigen Hochschulausbildung durch die spanischen Behörden, die zur Ausübung einer geregelten beruflichen Tätigkeit in einem anderen Mitgliedsstaat berechtigt.

Nicht in den Anwendungsbereich der Königlichen Verordnung fallen die Berufe, die Gegenstand einer Richtlinie sind, die die gegenseitige Anerkennung von Diplomen durch die Mitgliedsstaaten regelt.

Die besagte Verordnung nimmt neben der Aufführung der Bezeichnung des Titels, Zeugnisses oder Diploms, die von der zuständigen Behörde eines Mitgliedsstaates ausgestellt wurden und dem Inhaber den Abschluß eines mindestens dreijährigen Hochschulstudiums bescheinigen, einen Vergleich der Titel mit den Dokumenten vor, die von den zuständigen Behörden eines Mitgliedsstaates ausgestellt und in dessen Staat als Äquivalent für den Abschluß einer Ausbildung in der Gemeinschaft anerkannt wurden.

Bezüglich der Grenzgänger legt die bereits erwähnte Königliche Verordnung 1099/86 vom 26. Mai 1986 fest, daß die Anwendung der Übergangsregelungen gemäß Art. 56 bis 59 der Akte über den Beitritt Spaniens zur EG auch auf Grenzgänger zutrifft, die Angehörige eines anderen EG-Mitgliedsstaates sind. Ihnen wird eine für fünf Jahre gültige besondere Arbeitserlaubnis für Grenzgänger erteilt, die auf das Grenzgebiet beschränkt ist, hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit oder des Wirtschaftszweiges jedoch keinerlei Einschränkungen unterliegt.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

4. Art.35 der spanischen Verfassung schreibt neben der Pflicht und dem Recht jedes Spaniers zu arbeiten das Recht auf die freie Berufswahl fest.

   Auch das Arbeitnehmerstatut erkennt das Recht auf Arbeit und auf freie Berufswahl als Grundrecht der Arbeitnehmer an (Art. 4.1.a).

5. Zum Arbeitsentgelt gibt es Mindestnormen, nach denen jährlich der für alle Berufsgruppen geltende Mindestlohn für jedwede Tätigkeit in der Landwirtschaft, der Industrie und im Dienstleistungssektor bezogen auf die jeweilige gesetzliche Arbeitszeit, unter Berücksichtigung folgender Faktoren festgelegt wird: des Verbraucherpreisindex, des erreichten nationalen Produktivitätsdurchschnitts, der Erhöhung des Anteils der Arbeit am Volkseinkommen und der allgemeinen Wirtschaftslage.

Zu diesen Mindestentgelten kommen je nach den Festlegungen der Tarifverträge der Zuschlag für die Betriebszugehörigkeit; sonstige, nicht monatlich fällige Zuschläge wie Son derzahlungen oder Gewinnbeteiligungen; Trennungszulagen und Fahrkostenzuschüsse sowie arbeitsplatzgebundene Zulagen für Nachtarbeit, Arbeitserschwernis, ungesunde, gefährliche und schmutzige Arbeiten, Verladearbeiten und Tätigkeiten in der Schiffahrt; der Betrag für die garantierte Erhöhung auf den Zeitlohn bei Prämien- oder Produktivlöhnen sowie ortsgebundene Zuschläge für die Inselprovinzen und die Städte Ceuta und Melilla.

Für Teilzeitarbeit findet bezüglich des Entgelts der Grundsatz der Proportionalität im Hinblick auf tatsächlich gearbeitete Stunden oder Tage Anwendung, dabei wird die Betriebszugehörigkeit vom Eintritt in das Unternehmen an wie bei einem Vollzeitarbeitnehmer berechnet.

Für Zeitverträge gilt auch in Fragen des Arbeitsentgelts bei festangestellten Arbeitnehmern der Grundsatz der Gleichberechtigung.

Art. 27.2 des Arbeitnehmerstatuts legt fest, daß das für alle Berufe geltende Mindestentgelt in seiner Gesamthöhe unpfändbar ist.

Art. 8.1 des Gesetzes über Verstöße und Strafen auf dem Gebiet der Sozialordnung stuft als besonders schweren Verstoß seitens des Arbeitgebers ein: "die Nichtzahlung oder wiederholt verzögerte Zahlung des fälligen Arbeitsentgelts". Auf Vorschlag der Inspektion für Arbeit und Soziale Sicherheit wird dieser Verstoß in Abhängigkeit vom Grad der Nachlässigkeit oder der Vorsätzlichkeit des Zuwiderhandelnden bestraft, wobei im Falle eines besonders schweren Verstoßes eine Geldstrafe von 600.001 bis 15.000.000 Peseten verhängt werden kann.

Art. 32 des Arbeitnehmerstatuts legt eine Reihe von Garantien für den Bezug der fälligen Entgelte fest. Die Arbeitsentgelte gelten als besonders bevorrechtigte Forderungen sowohl im Fall der Einleitung eines Konkursverfahren durch den Arbeitgeber als auch in jedem anderen Fall der gleichzeitigen Erhebung einer oder mehrerer weiterer Forderungen gegenüber dem Vermögen des Arbeitgebers.

Schließlich regelt Art. 33 des Arbeitnehmerstatuts den Fonds zur Gewährleistung des Arbeitsentgelts. Dabei handelt es sich um eine unabhängige, rechtsfähige und zur Vollstrekung ihrer Beschlüsse berechtigte Einrichtung, die dem Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit unterstellt ist und die den Arbeitnehmern die infolge von Zahlungsunfähigkeit, Zahlungseinstellung, Bankrott oder Konkurs von Gläubigern des Arbeitgebers ausstehenden Arbeitsentgelte zahlen. Der gezahlte Betrag beläuft sich höchstens auf die Summe, die sich aus der Multiplikation des doppelten Mindestentgelts pro Tag mit der Anzahl der geschuldeten Tage, im Höchtsfall 120 Tage, ergibt.

6. Die Dienste der Arbeitsämter können sowohl von Arbeitslosen als auch von im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern, die Informationen oder Berufsberatung brauchen oder eine andere Arbeitsstelle suchen, weil sie keine Arbeit haben oder sich andere Arbeitsbedingungen und Arbeitsmerkmale wünschen, unentgeltlich in Anspruch genommen werden.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

7. Art. 34 des Arbeitnehmerstatuts legt die maximale Länge der normalen Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden effektiver Arbeit fest. Diese können wöchentlich oder jährlich mit folgenden Begrenzungen berechnet werden: 1. pro Tag darf die normale Arbeitszeit höchstens 9 Stunden betragen, 2. zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Beginn des nächsten muß der Arbeitnehmer im besagten Unternehmen eine Ruhepause von mindestens 12 Stunden einlegen können.

Zur Gestaltung der Arbeitszeit ist festgelegt, daß der Arbeitstag geteilt werden kann. In diesem Falle kann eine Unterbrechung von mindestens einer vollen Stunde festgelegt werden, die nicht als Arbeitszeit zählt. Oder der Arbeitstag kann als durchgehender Arbeitstag gestaltet werden, wobei eine Pause von mindestens 15 Minuten gewährt werden muß, die gegebenenfalls als effektive Arbeitszeit angerechnet werden kann.

Außer unbefristeten Vollzeitarbeitsverträgen gelten die nachstehenden Arbeitsverträge:

- Praktikumsarbeit. Leistung von bezahlter Arbeit, die es dem Arbeitnehmer gleichzeitig gestattet, seine Kenntnisse anzuwenden und zu vervollkommnen.
- Ausbildungsvertrag. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, eine Arbeit zu leisten und gleichzeitig eine Ausbildung zu empfangen.
- Zeitarbeitsvertrag zur Arbeitsförderung. Das Ziel besteht darin, Arbeitsuchende unterzubringen.
- Vertrag über eine bestimmte Produktions- oder Dienstleistung.
- Gelegenheitsarbeitsvertrag je nach Produktionslage.
- Interimsvertrag. Zweck ist der vorübergehende Ersatz von Arbeitnehmern eines Unternehmens, die ein Recht auf die Wahrung ihres Arbeitsplatzes haben.
- Vertrag zur Einführung einer neuen Tätigkeit.
- Vertrag für unständig beschäftigte Arbeitnehmer. Für Arbeiten in einigen Unternehmen, die zeitweilig ausgesetzt werden oder periodisch erfolgen.
- Teilzeitarbeit. Die Arbeit wird in maximal zwei Dritteln der für die Tätigkeit üblichen Arbeitszeit geleistet.
- Ablösungsvertrag. Der Arbeitnehmer übernimmt den Teil der Arbeitszeit, den ein anderer im Teilruhestand befindlicher Arbeitnehmer nicht in Anspruch nimmt.

Die spanische Gesetzgebung garantiert hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und gewerkschaftlichen Rechte die Gleich-

behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten einschließlich der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag. Der einzige, logische Unterschied besteht in der Höhe des Arbeitsentgelts.

Im Art. 2 der Königlichen Verordnung 1991/84 vom 31. Oktober 1984, die den Teilzeitarbeits- und Ablösungsvertrag sowie den Teilruhestand regelt, heißt es:

1. "Die Teilzeitbeschäftigten haben die gleichen Rechte, die den Vollzeitbeschäftigten laut Gesetz oder Tarifvertrag zustehen.
2. Die Entlohnung von Teilzeitbeschäftigten erfolgt proportional zu der laut Gesetz oder Tarifvertrag festgelegten Entlohnung eines Vollzeitbeschäftigten der gleichen Berufsgruppe unter Berücksichtigung der Dauer der Arbeitszeit und ihrer Betriebszugehörigkeit.
3. Die Teilzeitbeschäftigten werden gemeinsam mit den Vollzeitbeschäftigten vertreten."

Was das Verfahren bei Massenentlassungen betrifft, so sind diese in Spanien möglich, wenn berechtigte wirtschaftliche und technologische Gründe zusammenfallen und die Entlassungen vom Arbeitsamt bestätigt werden. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, daß der Arbeitgeber in jedem Fall den Arbeitnehmervertretern einen Anhörungszeitraum zu gewähren hat.

Für den Fall des Bankrotts legt Art. 51.11 des Arbeitnehmerstatuts fest, daß die Arbeitsverträge bei Bankrotterklärung fortgeführt werden, sofern dies von den Konkursverwaltern so vereinbart wurde, um die Tätigkeit des Unternehmens fortzusetzen. Anderenfalls muß das Entlassungsverfahren beim zuständigen Arbeitsamt beantragt werden, so als handelte es sich um ein Massenentlassungverfahren aus wirtschaftlichen oder technologischen Gründen.

8. Art. 38 des Arbeitnehmerstatuts regelt den Anspruch der Arbeitnehmer auf einen bezahlten Mindesturlaub von 30 Kalendertagen, der tarifvertraglich ausgehandelt werden kann. Der Zeitraum wird im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer festgelegt oder richtet sich in Ermangelung einer solchen Vereinbarung nach den Festlegungen des Tarifvertrags. Dabei sind die folgenden Kriterien zu beachten:

   - Durch Vereinbarung zwischen den Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitgeber kann dieser den Zeitraum, in dem saisonbedingt der stärkste Arbeitsanfall im Unternehmen herrscht, für den Urlaub sperren, und es können Urlaubszeiten für das gesamte Personal vereinbart werden, entweder wechselweise oder durch völlige Einstellung der Arbeitstätigkeit.

   - Wird eine wechselweise Regelung getroffen, können Arbeitnehmer mit Erziehungspflichten ihren Urlaub vorzugsweise während der Schulferien nehmen.

   - Kommt zwischen den Parteien keine Einigung zustande, legt das zuständige Gericht den Urlaubstermin fest; seine Entscheidung ist unanfechtbar.

9. Die Arbeitsbedingungen (Rechte und Pflichten der Tarifpartner im Arbeitsverhältnis) sind größtenteils durch gesetzliche Bestimmungen, Verordnungen oder Tarifverträge vorgeschrieben.

Was den formalen Abschluß der Verträge betrifft, so bedürfen alle befristeten Arbeitsverträge von über vier Wochen der Schriftform. Das gilt ebenfalls für bestimmte unbefristete Verträge (Teilzeitarbeit, unständige Beschäftigung usw.).

Hervorzuheben ist , daß es viele Arbeitsordnungen und Tarifverträge gibt, die für jede Art von Vertrag die Schriftform erfordern.

SOZIALER SCHUTZ

10.1 In Spanien ist die Staatsmacht verpflichtet, ein staatliches System der sozialen Sicherheit für alle Staatsangehörigen zu unterhalten, das ausreichende Fürsorge und Sozialleistungen bei Bedürftigkeit, speziell bei Arbeitslosigkeit, gewährleistet. Zusätzliche Unterstützung und Leistungen sind freiwillig.

Die Grundstruktur des spanischen Systems der sozialen Sicherheit geht von der vorstehend zitierten Grundvorausetzung aus:

- einem staatlichen Pflichtsystem und
- einem System zusätzlichen Schutzes auf freiwilliger Basis.

Das staatliche System umfaßt zwei Schutzbereiche, die sich nach der Bedürfnislage unterscheiden:

- ein Bereich gemeinschaftlichen Schutzes für Notlagen, die im allgemeinen unabhängig davon, ob eine berufliche Tätigkeit ausgeübt wird oder nicht, auftreten, und bei Personen, die keine Einkünfte aus einer Tätigkeit hatten oder ihrer verlustig gingen ohne einen Anspruch auf eine Ersatzleistung zu erwerben, oder bei denen der Anspruch auf eine solche Ersatzleistung erloschen ist.

- ein Bereich beruflichen Schutzes in Situationen, die infolge der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit entstehen, wie dem zeitweiligen oder ständigen teilweise oder völligen Verlust der Einkünfte aus beruflicher Tätigkeit.

In diesem Bereich gibt es zwei Systeme:

a) ein allgemeines System für Lohn-und Gehaltsempfänger oder ihnen Gleichgestellte in den verschiedenen Bereichen der Wirtschaftstätigkeit, das 8.675.900 Mitglieder umfaßt.

b) Sondersysteme für Arbeitnehmer, deren berufliche Tätigkeit auf Grund des Charakters, der Besonderheiten oder der Art der Produktionsprozesse eine Sonderregelung erfordern, um die Leistungen für die soziale Sicherheit angemessen einzusetzen. Diese Systeme umfassen 3.892.577 Mitglieder.

Die Finanzierung der Systeme des sozialen Schutzes für Berufstätige erfolgt im wesentlichen durch Beiträge, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsentgelt durch regelmäßige Zahlungen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers erhoben werden. Für 1991 wurden folgende obere und untere Beitragsbemessungsgrenzen festgelegt: die obere Beitragsbemessungsgrenze liegt bei allen Sozialversicherungssystemen bei einem Monatseinkommen von 306.120 Peseten, die Untergrenze für Risiken wie Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten liegt bei Arbeitnehmern ab 18 Jahren bei 62.130 Peseten monatlich und bei Arbeitnehmern unter 18 Jahren bei 41.010 Peseten monatlich. Außerdem werden aus dem Staatshaushalt direkt Mittel an den Sozialversicherungsetat überwiesen. Diese stehen in dem Maße in einem logischen Zusammenhang, wie das System der sozialen Sicherheit nicht-beitragsgebundene Leistungen erbringt, die keinen Bezug zu einer beruflichen Tätigkeit haben und daher nicht aus vorangegangenen Beitragszahlungen stammen.

Das Schutzsystem bei Arbeitslosigkeit ist ein gemischtes System. Es besteht aus einer beitragsgebunden Leistung, auf die Erwerbstätige sowie andere konkrete Gruppen, die in Fragen des sozialen Schutzes den Erwerbstätigen gleich sind, im allgemeinen Anspruch haben, und aus einer nichtbeitragsgebundenen Unterstützung, die Arbeitslosen zugute kommt, deren Arbeitslosengeldanspruch erschöpft ist. Zu letzteren gehören zwei Gruppen von Arbeitslosen, die nicht notwendigerweise ein früheres Arbeitsverhältnis aufweisen müssen: entsprechend den gesetzlichen Bedingungen nach Spanien zurückgekehrte Emigranten und aus der Haft Entlassene.

10.2 Die gesetzliche Regelung dazu wurde durch das Gesetz 26/1990 vom 20. Dezember 1990 über nichtbeitragsgebundene Leistungen und die Königliche Verordnung 357/1991 vom 15. März 1991 als Durchführungsbestimmung zu dem genannten Gesetz getroffen. Hauptziel des Gesetzes 26/1990 ist die Festsetzung und Verwaltung eines nichtbeitragsgebundenen Anteils an wirtschaftlichen Leistungen des Sozialversicherungssystems in Umsetzung des in Art. 41 der spanischen Verfassung formulierten Grundsatzes, der es der Staatsgewalt auferlegt, "ein System der sozialen Sicherheit für alle Staatsangehörigen" zu unterhalten.

Über die Sozialversicherung hinaus dehnt das Gesetz den Anspruch auf Alters- und Invaliditätsrenten und auf materielle Leistungen für unterhaltsberechtigte Kinder auf alle Bürger aus, selbst wenn sie nie oder nicht lange genug Beiträge gezahlt haben, um Anspruch auf beitragsgebunde Leistungen auf Grund beruflicher Tätigkeit zu erlangen.

Die einzigen Voraussetzungen für den Anspruch auf nicht beitragsgebundene Leistungen sind im allgemeinen der Wohnsitz auf spanischem Territorium und Mittellosigkeit und im besonderen die Erreichung des 65. Lebensjahres für den Anspruch auf Altersrente sowie die Erreichung des 18. Lebensjahres und der für Invalidität festgelegte Grad der Behinderung.

Die Höhe beider Renten ist gleich und wird durch die entsprechenden Gesetze über den Staatshaushalt festgelegt.

Das Gesetz 26/1990 stellt eine wesentliche Ergänzung des Systems der Sozialversicherung auf dem Gebiet des Kindergeldes dar, indem nunmehr alle Staatsangehörigen, die bisher davon ausgeschlossen waren, weil sie nicht in den Anwendungsbereich der Sozialversicherung fielen, Anspruch auf nichtbeitragsgebundene Leistungen für unterhaltsberechtigte Kinder haben.

Außerdem wird der Anspruch auf diese Leistungen auf der Grundlage der Pflichtversicherung auf die Sonderregelung für Selbständige ausgedehnt, die bisher keine regelmäßigen Leistungen für unterhaltsberechtigte Kinder erhielten.

Damit besteht ein allumfassender Anspruch auf Kindergeld. Die Ausweitung des Kindergeldanspruchs auf alle Staatsangehörigen ging einher mit einer Umverteilung, d.h., mit der Festlegung von Einkommensgrenzen für den Anspruch auf solche Leistungen. Gleichzeitig wird eine Anhebung der Zuwendungen vorgenommen, die gegenwärtigen Beträge werden um das Zwölffache erhöht.

Das erwähnte Gesetz sieht außerdem eine Anhebung der Leistungen für Kinder über 18 Jahren mit einer Berufs- und Erwerbsunfähigkeit von mindestens 65 oder 75% vor. Diese Zuwendungen sind nicht von den Einkünften der Bezugsberechtigten abhängig.

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

11. Es gibt in Spanien keinerlei Hindernisse für die Gründung beruflicher oder gewerkschaftlicher Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Art. 7 der spanischen Verfassung legt fest, daß die Gewerkschaften und Unternehmerverbände zur Wahrung und Förderung ihrer ureigenen wirtschaftlichen und sozialen Interessen beitragen und daß ihre Gründung und Tätigkeit bei Achtung der Verfassung und der Gesetze uneingeschränkt ist. Außerdem besagt Art. 28.1 der Verfassung, daß jedermann das ungehinderte Recht hat, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, mit den Einschränkungen oder Ausnahmen für die Streitkräfte und ihre Institutionen oder Organe, die militärischer Disziplin unterliegen, daß aber niemand zum Beitritt zu einer Gewerkschaft gezwungen werden darf.

Das Verfassungsgesetz 11/85 vom 2. August 1985 über die gewerkschaftliche Freiheit legt in Art. 1 fest, daß "jeder Arbeitnehmer das Recht hat, sich zur Förderung und Wahrung seiner wirtschaftlichen und sozialen Interessen ungehindert einer Gewerkschaft anzuschließen . Ausgenommen von der Wahrnehmung dieses Rechts sind die Angehörigen der Streitkräfte und bewaffneter Institutionen militärischen Charakters".

In Art. 2.b. heißt es: "Die gewerkschaftliche Freiheit umfaßt das Recht des Arbeitnehmers, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, wobei niemand gezwungen werden darf, einer Gewerkschaft beizutreten."

Desgleichen legt Art. 12 fest, daß "alle Vorschriften, Bestimmungen in Tarifverträgen, Einzelvereinbarungen und einseitige Entscheidungen des Arbeitgebers, seien sie vorteilhaft oder nachteilig, null und nichtig sind, sofern sie irgendeine Diskriminierung im Arbeitsverhältnis oder in den Arbeitsbedingungen aus Gründen der Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft, der Einhaltung oder Nichteinhaltung gewerkschaftlicher Vereinbarungen oder allgemein der Ausübung oder Nichtausübung gewerkschaftlicher Tätigkeit beinhalten oder bedeuten".

Jeder Arbeitnehmer, der sich in seinem Recht auf gewerkschaftliche Freiheit durch das Verhalten des Arbeitgebers beeinträchtigt fühlt, kann andererseits beim zuständigen Gericht Rechtsschutz auf dem Wege eines Verfahrens zum Schutz der persönlichen Grundrechte beantragen und beim zuständigen Sozialgericht ein Dringlichkeitsverfahren einleiten lassen (Art. 174 des Gesetzes über Arbeitsrechtsverfahren).

12. Die Freiheit tariflicher Verhandlungen ist in der spanischen Verfassung niedergelegt. So garantiert Artikel 37.1 das gesetzliche Recht auf Aushandlung und Abschluß von Tarifverträgen sowie die Verbindlichkeit der abgeschlossenen Verträge. Diese Tarifgebundenheit ist durch die Willensbekundung und ihre gleichzeitige Legitimation für den funktionellen und territorialen Geltungsbereich gegeben, mit dem festgelegt ist, ob das betreffende Abkommen sektoriellen oder betrieblichen Charakter hat oder ob es für das ganze Land oder eine autonome Gemeinschaft gilt, ob es provinzübergreifend ist, für ein Gebiet gilt oder lokalen Charakter hat.

In Art. 3 des Arbeitnehmerstatuts heißt es zu den Grundlagen des Arbeitsverhältnisses, daß "die Rechte und Pflichten, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, durch Tarifverträge ... geregelt werden". Und Art. 82.2 und 3 dieses Statuts besagen, daß " die Arbeitnehmer und Arbeitgeber für ihren Zuständigkeitsbereich durch Tarifverträge die Arbeits- und Produktivitätsbedingungen bzw. den Arbeitsfrieden regeln, und daß diese Verträge für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich der selben für die gesamte Geltungsdauer verbindlich sind".

13. Das Streikrecht wird durch Art. 28.2 der spanischen Verfassung anerkannt und durch die Königliche Verordnung über die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern vom 4. März 1977 geregelt. Außerdem wurde es durch das Urteil des Verfassungsgerichts vom 8. April 1981 ausdrücklich für nicht verfassungswidrig erklärt .

Die Auflösung des Arbeitsvertrages infolge der Ausübung des Streikrechts ist nur im Falle von illegalen Streiks möglich (gemeint sind Streiks aus Gründen, die laut Art. 11 der erwähnten Königlichen Verordnung und dem dort aufgeführten Verfahren ausgeschlossen sind).

Streiks sind illegal, wenn

- sie aus politischen Gründen begonnen oder durchgeführt werden
- sie der Solidarität oder der Unterstützung dienen
- damit eine Veränderung der Vereinbarungen des Tarifvertrages erzwungen werden soll.

Die spanische Rechtsordnung sieht folgende Verfahren zur Beilegung von Tarifkonflikten vor:

a) Selbstregelung: die Konfliktparteien selber bemühen sich direkt um die Beilegung durch Tarifverhandlungen.

b) Fremdregelung: die Beilegung des Konflikts erfolgt auf dem Weg oder vermittels der Intervention eines von den Konfliktparteien unabhängigen Dritten. In diesem Fall können folgende Verfahren angewandt werden:

   - Vermittlung und Schlichtung: in beiden Fällen hat der intervenierende Dritte keine Entscheidungsgewalt. Sie unterscheiden sich dadurch, daß der Dritte bei einer Vermittlung eine Lösung vorschlägt und bei der Schlichtung nicht.

   - Schiedsverfahren: der Dritte schlägt eine Lösung vor, die im Falle der Akzeptanz durch die Konfliktparteien die gleiche Wirkung hat wie eine Übereinkunft zwischen diesen.

   - Gelangen die Konfliktparteien zu keiner Übereinkunft, verweist das Arbeitsamt die Parteien an das zuständige Sozialgericht, das den Fall in Form eines Dringlichkeitsverfahrens behandelt und binnen drei Tagen ein Urteil fällt und die Rechtsmittel festlegt, die dagegen eingelegt werden können.

   Nach spanischem Recht verlangen Schlichtung, Vermittlung und Schiedsverfahren die Einleitung des sogenannten Tarifkonfliktverfahrens als Alternative zum Streik. Gedacht sind diese Verfahren sowohl für Interessen- oder Regelungskonflikte bei denen es darum geht, eine Regelung zu verändern oder durch eine andere zu ersetzen, als auch für Streitigkeiten über die Anwendung und Interpretation der Regelung.

14. Das Maßnahmengesetz zur Reform des öffentlichen Dienstes vom 2. August 1984 sieht das Streikrecht für Angestellte des öffentlichen Dienstes vor und stuft die "Durchführung von Handlungen zur Einschränkung der freien Ausübung des Streikrechts" als besonders schwerwiegenden Verstoß ein, für den folgende Strafen auferlegt werden:

- Entlassung aus dem Dienst. Diese kann nur vom Ministerrat auf Vorschlag des Ministers für Öffentliche Verwaltung erfolgen;
- Suspendierung vom Amt für höchstens sechs und mindestens drei Jahre;
- Versetzung an einen anderen Ort für die Dauer von drei Jahren, sofern am Ursprungsort kein anderer Einsatz möglich ist.

In allen drei Fällen muß zunächst ein entsprechendes Strafverfahren eingeleitet werden, in dem der für die Disziplinverletzung Verantwortliche gehört werden muß.

Das Verfassungsgesetz 2/86 vom 13. März 1986 über die Streitkräfte und die Sicherheitspolizei verbietet das Streikrecht für die Angehörigen der Streitkräfte und der Sicherheitspolizei.

BERUFSAUSBILDUNG

15.1 Gesetz 51/80 vom 8. Oktober 1980: Arbeitsgesetz Königliche Verordnung 1618/90 vom 14. Dezember 1990 zum Nationalen Plan der Berufsausbildung und beruflichen Eingliederung.

Mit dem Verfassungsgesetz 1/1990 vom 3. Oktober 1990 über die Allgemeine Gestaltung des Bildungswesens, wird eine tiefgreifende Reform der staatlich geregelten Berufsausbildung in Angriff genommen. Zuständig sind die Organe des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft. Ausgehend von dieser Reform umfaßt die staatlich geregelte Berufsausbildung nunmehr eine Grundausbildung, die alle Schüler der Sekundarstufe erhalten sollen, und eine spezielle Berufsausbildung mit Ausbildungszyklen mittleren und eine höheren Grades. Voraussetzung für den Zugang zum mittleren Grad ist der Abschluß der Grundschule, d.h. der Besitz des für die Sekundarstufe qualifizierenden Abschlusses.

15.2 Im Rahmen der Programme des Nationalen Plans der Berufsausbildung und beruflichen Gliederung gibt es ein spezielles Programm für die Berufsberatung und Berufsausbildung von Ausländern, die auf Grund ihres legalen Wohnsitzes in Spanien das Recht auf Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses haben.

15.3 Das Programm zur Berufsausbildung des Personals von Unternehmen im Rahmen des Nationalen Plans für Berufsausbildung sieht vor, daß die Nationale Anstalt für Arbeit, die ihr angegliederten Zentren und die Unternehmen auf der Grundlage von Kooperationsverträgen zwischen diesen Einrichtungen oder zwischen ihnen und den Unternehmer- und Gewerkschaftsorganisationen Kurse für die Weiterbildung des Unternehmenspersonals aller Ebenen abhalten, um die Anpassung an berufliche Veränderungen zu erleichtern, die durch die Einführung neuer Technologien in den Produktionsprozeß oder die Einführung neuer betriebswirtschaftlicher Methoden bedingt sind.

15.4 Regierung, Unternehmerorganisationen und Gewerkschaftsverbände wirken durch paritätische Besetzung des Generalrats und der Exekutivkomission, den Führungsorganen der Zentralen Dienste, sowie der Exekutivkommissionen in den Provinzen und auf den Inseln an der Leitung der Beschäftigungspolitik mit, zu der auch die Berufsausbildung gehört und die in die Zuständigkeit der Nationalen Anstalt für Arbeit fällt.

Der Generalrat für Berufsausbildung, ein beratendes Organ der Regierung in Fragen der staatlich geregelten Berufsausbildung, setzt sich ebenfalls paritätisch aus Vertretern der oben genannten drei Institutionen zusammen. Er ist unter anderem für die Ausarbeitung und Vorlage des von der Regierung zu bestätigenden Plans der Berufsausbildung und beruflichen Eingliederung zuständig sowie für die Kontrolle seiner Durchführung und für Vorschläge zu seiner eventuell notwendigen Aktualisierung.

Mit der Vereinbarung von dreiseitigen Programmverträgen als Instrument der Zusammenarbeit von Unternehmen und Gewerkschaften bei der Umsetzung des Nationalen Plans der Berufsbildung und beruflichen Eingliederung führt die erwähnte Königliche Verordnung 1618/90 einige Neuerungen auf dem Gebiet der Beteiligung der Sozialpartner an der Berufsausbildung ein.

Die genannte Verordnung sieht zugleich die Schaffung von Provinzkomitees zur Förderung der Berufsausbildung vor. Dabei handelt es sich um Provinzialorgane mit institutioneller Beteiligung der Nationalen Anstalt für Arbeit, zu deren Aufgaben es gehört, Informationen über die Durchführung des Nationalen Plans der Berufsausbildung zu sammeln, sie zu analysieren und auszuwerten und Vorschläge und Empfehlungen auf diesem Gebiet zu unterbreiten.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

16.1 Der Verabschiedung der spanischen Verfassung von 1978, die in Art. 14 die Gleichstellung von Mann und Frau vor dem Gesetz und in Art. 35.1 die Gleichbehandlung in der Arbeit festschreibt, folgten eine Reihe von gesetzlichen Bestimmungen und institutionellen Maßnahmen zur Einhaltung des Prinzips der Gleichbehandlung. In diesem Sinne erklärt Art. 17 des Arbeitnehmerstatuts die Nichtigkeit von Bestimmungen und Klauseln in Tarifverträgen, Einzelvereinbarungen und einseitigen Entscheidungen des Arbeitgebers, die eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder eine Bevorzugung oder Benachteiligung in der Arbeit bedeuten. Um das Prinzip der Gleichbehandlung in Fragen des Zugangs zur Arbeit zu sichern, stuft das Gesetz 8/88 über Verstöße und Strafen in der Sozialordnung die in der Werbung, in Stellenangeboten und anderweitig vorgenommene Festlegung von Bedingungen, die eine Diskriminierung beim Zugang zur Arbeit auf Grund des Geschlechts bedeuten, als besonders schwerwiegende Rechtsverletzung ein.

Im Textkommentar zum Gesetz über Arbeitsrechtsverfahren, bestätigt durch die Königliche Gesetzesverordnung 521/90 vom 27. April 1990 heißt es hinsichtlich der Beweislast in Verfahren wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Art. 96, daß der Beklagte die Berechtigung der durchgeführten Maßnahmen und ihre Verhältnismäßigkeit objektiv, verständlich und ausreichend nachweisen muß.

16.2 Zum anderen wird ein großer Teil der institutionellen Maßnahmen des im September 1987 von der spanischen Regierung verabschiedeten Plans für die Chancengleichheit der Frauen verwirklicht.

Die Verabschiedung dieses Plans hatte entscheidende Bedeutung für die Durchsetzung der Gleichbehandlung. Mit den 120 Maßnahmen, die dieser Plan, an deren Ausarbeitung 13 Ministerialbereiche teilgenommen haben, enthält, werden die nachstehenden Ziele verfolgt:

- Vervollkommnung der rechtlichen Gestaltung des Verfassungsgrundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter.

- Ermöglichung der freien und verantwortungsbewußten Wahrnehmung der Mutterschaft und Vaterschaft.

- Verbesserung des Gesundheitsschutzes für die gesamte weibliche Bevölkerung, besonders aber für die Gruppe von Frauen, die größeren Risiken ausgesetzt sind.

- Verringerung der Frauenarbeitslosigkeit und der geschlechtsspezifischen Trennung im Arbeitsprozeß sowie Verbesserung der Arbeitsbedingungen für berufstätige Frauen durch staatliche Programme zur Berufsausbildung, zur Einstellung weiblicher Beschäftigter und für selbständige Tätigkeit. Es gibt ein spezielles Programm von Lohnkostenzuschüssen im Falle der unbefristeten Einstellung von Frauen in Berufen, in den sie unterrepräsentiert sind.

- Verbesserung und Erweiterung des sozialen Schutzes für die besonders hilfebedürftigen Gruppen von Frauen.

- Förderung von Programmen der internationalen Zusammenarbeit, die sich an konkrete Frauengruppen wenden.

- Verbesserung und Vervollständigung der Kenntnisse über die soziale Lage der spanischen Frauen und den Einfluß der sozialpolitischen und wirtschaftlichen Maßnahmen auf ihre Lage.

Im Gefolge dieses Planes wurden in acht autonomen Gemeinschaften in Verantwortung der jeweiligen Regierung Pläne mit ähnlichen Zielstellungen verabschiedet. Gegenwärtig befindet sich der II. Staatliche Plan in Vorbereitung.

Zum anderen wird es im genannten Aktionsplan für die Chancengleichheit der Frauen für notwendig erachtet, den zunehmenden Situationen, in denen Frauen unter Druck gesetzt und sexuell belästigt werden, vorzubeugen. Zu diesem Zweck ändert das Gesetz 3/89 vom 3. März 1989, das den Mutterschaftsurlaub auf 16 Wochen verlängert und Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung der Frauen in der Arbeit festlegt, in seinem Art. 1 den Abs. 2e des Art. 4 des Gesetzes 8/1989 vom 10. März 1980 (Arbeitnehmerstatut) wie folgt ab: "Die Arbeitnehmer haben in ihrem Arbeitsverhältnis Anspruch auf ... die Achtung ihrer Intimität und eine gebührende Berücksichtigung ihrer Würde einschließlich des Schutzes vor verbalen oder tätlichen sexuellen Belästigungen."

Abschließend sei noch die wichtige Rolle erwähnt, die die Gründung des Instituts der Frau im Jahre 1983 bei der Förderung der weiblichen Bevölkerung Spaniens auf sozialem Gebiet und im

Beruf spielt, sowie in jüngster Zeit die Bildung von Gleichstellungsbehörden bei einer Reihe von Regierungen der Autonomen Gemeinschaften.

16.3 Dazu sind neben dem Teilzeitarbeitsvertrag das gesamte System von Freistellungen und besonders die letzte und wichtigste Maßnahme zu erwähnen, die es Männern und Frauen erlaubt, ihre beruflichen und familiären Pflichten miteinander in Einklang zu bringen. Gemeint ist das bereits erwähnte Gesetz 3/1989 vom 3. März 1989, mit dem der Zeitraum der Freistellung aus Gründen der Mutterschaft oder Vater- schaft von 14 auf 16 Wochen und im Falle einer Mehrlingsgeburt auf 18 Wochen verlängert wird. Außerdem garantiert das Gesetz den Erhalt des Arbeitsplatzes im Unternehmen oder im öffentlichen Dienst für die Dauer eines einjährigen Erziehungsurlaubs. Der Erziehungsurlaub geht in die Betriebszugehörigkeitsdauer ein.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

17. Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter ist durch die spanische Arbeitsgesetzgebung garantiert, so in den Art. 64 unter Bezugnahme auf Art. 62.2 desselben Gesetzestextes des Arbeitnehmerstatuts und im Verfassungsgesetz 11/85 vom 2. August 1985, über die gewerkschaftliche Freiheit für in Spanien ansässige Unternehmen.

18. Laut Arbeitnehmerstatut hat der Betriebsrat folgende Befugnisse:

1. Mindestens vierteljährlich über die allgemeine Entwicklung des Wirtschaftsbereichs, zu dem das Unternehmen gehört, sowie über den Stand der Produktion und den Umsatz des Unternehmens, über sein Produktionsprogramm und die wahrscheinliche Entwicklung der Beschäftigungslage unterrichtet zu werden.

2. In die Bilanz, die Gewinn- und Verlustrechnung, den Jahresbericht, und, falls es sich um eine Aktien- oder Beteiligungsgesellschaft handelt, in die übrigen Dokumente, die den Gesellschaftern zur Kenntnis gegeben werden, zu den gleichen Bedingungen wie diese Einsicht zu nehmen.

3. Noch vor der Durchführung von Entscheidungen des Arbeitgebers auf folgenden Gebieten zu informieren: Umstrukturierungen im Personalplan, völlige oder teilweise, endgültige oder zeitweilige Streichung von Stellen, Reduzierung der Arbeitszeit, völlige oder teilweise Verlagerung der Arbeitsstätten, Pläne zur Berufsbildung, Einführung oder Veränderung von Arbeitsorganisations- und Kontrollsystemen, Arbeitszeitstudien, Einführung von Systemen zur Bewertung von Arbeitsplätzen.

4. Zu informieren, wenn infolge des Zusammenschlusses, der Übernahme oder der Veränderung des rechtlichen Status des Unternehmens eine Beeinträchtigung des Beschäftigungsvolumens zu erwarten ist.

Außerdem ist der Betriebsrat berechtigt:

- die Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsvorschriften und der Vorschriften über soziale Sicherheit zu überwachen;
- die Bedingungen der Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene im Unternehmen zu überwachen und zu kontrollieren;
- gemäß den Vereinbarungen im Tarifvertrag an der Leitung des Unternehmens mitzuwirken;
- an der Organisation von Sozialvorhaben des Unternehmens zugunsten der Arbeitnehmer und ihre Familien mitzuwirken.

Art. 10.3 des Verfassungsgesetzes über die Gewerkschafliche Freiheit legt fest, daß den Gewerkschaftsvertrauensleuten, die nicht Mitglied des Betriebsrats sind, die gleichen rechtlichen Sicherheiten zustehen wie den Betriebsratsmitgliedern. Ihnen stehen außerdem die folgenden Rechte zu:

- Zugang zur gleichen Information und Dokumentation wie sie das Unternehmen dem Betriebsrat bereitstellt;
- Teilnahme an den Sitzungen des Betriebsrats und der innerbetrieblichen Organe, die sich mit Fragen der Arbeitssicherheit und -hygiene beschäftigen;
- Vorherige Anhörung im Falle von kollektiven Maßnahmen, die die Arbeitnehmer im allgemeinen betreffen, sowie speziell im Fall von Entlassungen und Sanktionen.

Die Gewerkschaftsabteilungen der repräsentativsten Gewerkschaften und derer, die im Betriebsrat vertreten sind, haben das Recht, Tarifverhandlungen im Rahmen der für sie geltenden speziellen Rechtsvorschriften zu führen.

Das Recht auf Unterrichtung, das den Vertretern der Arbeitnehmer eines Unternehmens laut Arbeitnehmerstatut zusteht, wurde hinsichtlich der Einstellung von Personal durch das Gesetz 2/91 vom 7. Januar 1991 bekräftigt. Dieses legt unter anderem sogar fest, daß der Arbeitgeber den Vertretern der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene ein Musterexemplar aller schriftlich abzuschließenden Arbeitsverträge zu übergeben hat.

An dieser Stelle ist auch der Entwurf des Gesetzes über Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu erwähnen. Kapitel V - "Mitwirkung und Vertretung" - legt fest, daß "die Arbeitnehmer das Recht auf Mitbestimmung in Fragen des Schutzes ihrer Gesundheit und Unversehrtheit während der Arbeit über ihre Vertreter und die zuständigen innerbetrieblichen Organe haben".

Weiter sieht der Gesetzentwurf vor, daß "den Vertretungskörperschaften des Personals und den Gewerkschaftsvertretern gemäß den Bestimmungen des Arbeitnehmerstatuts und des Verfassungsgesetzes über die Gewerkschaftliche Freiheit die Überwachung und Kontrolle der praktischen Anwendung der Vorschriften auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit, der Gesundheit und der Arbeitsbedingungen obliegt und es ihnen zusteht, im Bedarfsfall in ihrer Eigenschaft als Vertreter der Arbeitnehmer die geeigneten rechtlichen Schritte gegenüber dem Unternehmen und den zuständigen Organen und Gerichten einzuleiten. Dazu werden sie von den Sicherheitsbeauftragten unterstützt, die ihnen alle Informationen, zu denen sie auf Grund ihrer Funktion Zugang haben, zur Verfügung zu stellen haben."

Abschließend sei gesagt, daß mit dem Gesetz Nr. 21/1991 vom 17. Juni 1991 der Wirtschafts- und Sozialrat als Organ zur verstärkten Mitbestimmung der Wirtschafts- und Sozialpartner am wirtschaftlichen und sozialen Leben geschaffen wurde. Er umfaßt repräsentative Gewerkschaften und Unternehmerorganisationen sowie andere gesellschaftliche Organisationen und Kräfte, die die verschiedensten Interessen vertreten (Landwirtschaft, Fischereiindustrie, Verbraucher und Anwender). Er ist mit weitreichenden Autonomie- und Organisationsbefugnissen ausgestattet, die ihm seine Unabhängigkeit sichern. Der Rat soll gegenüber der Regierung eine beratende Funktion in ihrer normativen Tätigkeit auf sozialökonomischen und arbeitspolitischem Gebiet ausüben. Die Mitbestimmung wird hauptsächlich durch die Herausgabe von Berichten und Gutachten zwingenden oder fakultativen Charakters oder, je nachdem, durch Maßnahmen aus eigener Initiative verwirklicht. Der Rat hat weitgehende Autonomie- und Organisationsbefugnisse, die seine Unabhängigkeit gewährleisten.

In bezug auf die Grenzgänger haben die Arbeitnehmervertreter die gleichen Rechte auf Unterrichtung und Mitwirkung hinsichtlich beschäftigungspolitischer Maßnahmen, die ihre Arbeitsbedingungen beeinträchtigen können, wie im Falle der übrigen Arbeitnehmer.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER AREBEITSUMGEBUNG

19.1 Zu den sich noch in der Umsetzung befindlichen Richtlinien ist zunächst zu sagen, daß es für die betreffenden Gebiete bereits gesetzliche Regelungen gibt. Ihre Umsetzung bringt jedoch folgende Neuerungen für die spanische Gesetzesordnung mit sich:

- Die Richtlinie 89/391/EWG (Rahmenrichtlinie) setzt die Einrichtung von Vorbeugediensten und verstärkte Maßnahmen zum Schutz vor Bränden und anderen drohenden schweren Gefahren sowie eine Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter auf Unterrichtung voraus. Diese Rahmenrichtlinie ist gleichzeitig ein wichtiger Beitrag zum spanischen Recht bei der Durchsetzung eines fortschrittlichen Konzepts in Fragen der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, eines Konzeptes, das die Fragen der Gesundheit und Sicherheit in einen globalen ganzheitlichen und dynamischen Zusammenhang mit allen anderen Faktoren der Entwicklung des Unternehmens stellt.

- Große Auswirkungen auf die Arbeitsplätze in Spanien wird die Richtlinie 89/654/EWG haben, hauptsächlich was neue Arbeitsstätten betrifft, die nach dem 31. Dezember 1992 gebaut werden, und zwar ganz konkret hinsichtlich der Elektroinstallationen.

- Bezüglich der Richtlinien 89/655/EWG über die Benutzung von Arbeitsmitteln und 89/656/EWG über die Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen befindet sich die spanische Gesetzgebung auf der Höhe der Anforderungen beider. Bei Schutzausrüstungen sind die Anforderungen in Spanien sogar höher.

- Die Richtlinie 90/270/EWG zur Arbeit an Bildschirmgeräten wird insgesamt wichtige Neuerungen für die spanischen Arbeitnehmer bringen.

- Die Richtlinien 90/394/EWG und 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch karzinogene bzw. durch biologische Arbeitsstoffe werden eine Verbesserung der Vorbeuge- und Schutzmaßnahmen bedeuten, da eine Neuordnung der Vorschriften im Sinne der Anforderungen der Richtlinien erfolgen, Aktionspläne und Grenzwerttabellen eingeführt sowie eine Hierarchie von Maßnahmen festgelegt werden, um die spanische Gesetzgebung in dieser Frage übersichtlicher zu machen.

19.2 Die geltenden gesetzlichen Bestimmungen räumen den Vertretern der Arbeitnehmer (Betriebs- und Personalräten) das Recht ein, die Vorbeugemaßnahmen, die Sicherheits- und Arbeitshygienebedingungen im Unternehmen zu inspizieren, zu überwachen und zu kontrollieren. Das Arbeitnehmerstatut überträgt den Betriebsräten die Aufgabe der Überwachung und Kontrolle der geltenden Vorschriften auf den Gebieten des Gesundheitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der Arbeitshygiene im Unternehmen. Sie leiten im Bedarfsfall die entsprechenden rechtlichen Schritte gegenüber dem Arbeitgeber und den zuständigen Organen oder Gerichten ein.

Zum anderen stuft Art. 10.6 des Gesetzes über Verstöße und Strafen in der Sozialordnung "die Nichtgründung von innerbetrieblichen Sicherheits- und Arbeitshygieneorganen oder eine Verletzung der Rechte derselben sowie überhaupt der Rechte der Arbeitsnehmervertreter in Fragen der Arbeitssicherheit und -hygiene" als besonders schweren Verstoß ein, der auf Antrag der Inspektion für Arbeit und Soziale Sicherheit eine entsprechende Geldstrafe zur Folge hat, unbeschadet dessen daß auch die Gesundheitsbehörden eine Strafe verhängen können.

Zu den Aufgaben der Arbeitnehmervertreter in den Komitees für Sicherheit und Hygiene in der Arbeit gehört es, mit dem Arbeitgeber zusammenzuarbeiten und diesem laut Allgemeiner Ordnung über Sicherheit und Hygiene in der Arbeitsumgebung von 1971 Vorbeugemaßnahmen vorzuschlagen.

Der Arbeitnehmer als Individuum hat nicht nur subjektiv gegenüber dem Unternehmer ein Recht auf Schutz, sondern das Gesetz sieht gleichzeitig eine arbeitsvertragliche Verpflichtung darin, daß er bei seiner Arbeit die gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften zur Sicherheit und Hygiene einhält" (Art. 19.2 des Arbeitnehmerstatuts) und den praktischen Hinweisen des Arbeitgebers Folge leistet (Art. 19.4 des Arbeitnehmerstatuts).

Abschließend sei auf den Entwurf für das Gesetz über Gesundheitsschutz in der Arbeitsumgebung hingewiesen, mit dem geregelt werden soll, welche Maßnahmen die Arbeitsvertragspartner zu ergreifen haben, um den Risiken für die Gesundheit und körperliche Unversehrtheit der Arbeitnehmer durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzubeugen.

Kapitel V des genannten Gesetzentwurfs unter der Überschrift "Mitwirkung und Vertretung" sieht "das Recht der Arbeitnehmer auf Mitwirkung in Fragen des Gesundheitsschutzes und der Unversehrtheit in der Arbeit über ihre Vertreter und die dafür zuständigen innerbetrieblichen Organe" vor.

Weiter legt der Gesetzentwurf fest, daß "den Vertretungskörperschaften des Personals und den Gewerkschaftsvertretern gemäß den Bestimmungen des Arbeitnehmerstatuts und dem Verfassungsgesetz über Gewerkschaftliche Freiheit die Überwachung und Kontrolle der Umsetzung der Ausführungsbestimmungen auf dem Gebiet der Sicherheit, der Gesundheit und der Arbeitsbedingungen obliegt und sie im Bedarfsfall in ihrer Eigenschaft als Vertreter der Arbeitnehmer die geeigneten rechtlichen Schritte gegenüber dem Unternehmen und den zuständigen Organen und Gerichten einzuleiten haben."

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

20. Gemäß Art. 6 und 7 des Arbeitnehmerstatuts liegt das gesetzliche Mindestalter für den Eintritt in das Erwerbsleben bei 16 Jahren. Ein Ausnahme bildet die Arbeit von Jugendlichen unter 16 Jahren bei öffentlichen Veranstaltungen. Diese muß vom Arbeitsamt schriftlich für die jeweilige Veranstaltung genehmigt sein und darf keine Gefahr für die Gesundheit und die berufliche und menschliche Entwicklung des Jugendlichen darstellen.

21. Gemäß Art. 27.1 des Arbeitnehmerstatuts legt die Regierung jährlich das für alle Berufe geltende gesetzliche Mindestentgelt für Jugendliche fest.

Die Königliche Verordnung 8/91 vom 11. Januar 1991 legt das für alle Berufe geltende Mindestentgelt für Jugendliche unter 18 Jahren auf 1.172 Peseten pro Tag bzw. 35.160 Peseten pro Monat fest. Für Personen über 18 Jahren liegt es bei 1.775 Peseten pro Tag bzw. 53.250 Peseten pro Monat.

In bestimmten Berufen kann jedoch das Arbeitsentgelt in Abhängigkeit von den Festlegungen des Tarifvertrags je nach Berufskategorie über diesem Mindestlohn liegen.

22. Gemäß Art. 6.2 des Arbeitnehmerstatuts dürfen Jugendliche unter 18 Jahren keine Nachtarbeit leisten und auch keine Arbeiten ausführen oder Arbeitsplätze besetzen, die die Regierung für ungesund, anstrengend, schädlich oder gefährlich sowohl für die Gesundheit als auch für die berufliche und menschliche Entwicklung erklärt hat.

Art. 6.3 des genannten Gesetzes verbietet Überstundenarbeit für Jugendliche unter 18 Jahren.

Wer gegen diese gesetzlichen Verbote verstößt, wird vom Staat zur Verantwortung gezogen. Gemäß Art. 8.4 des Gesetzes über Verstöße und Strafen in der Sozialordnung wird die Verletzung der Rechtsvorschriften über die Arbeit Minderjähriger als besonders schwerwiegender Verstoß eingestuft.

In der Dauer des Arbeitsvertrag, macht das spanische Recht keinen Unterschied zwischen Minderjährigen und Volljährigen, beide können unbefristete und befristete Arbeitsverträge abschließen. Es gibt jedoch einen gewissermaßen befristeten Arbeitsvertrag speziell für Jugendliche, den Praktikums- und Ausbildungsvertrag, der durch die Königliche Verordnung 1992/84 vom 31. Oktober 1984 genehmigt ist und der es dem Arbeitnehmer ermöglichen soll, Arbeitsleistungen und Berufsausbildung zu verbinden.

Den Praktikumsvertrag können Jugendliche abschließen, die die notwendige schulische Berufsausbildung genossen haben und den Vertrag innerhalb von vier Jahren nach Abschluß der Ausbildung eingehen.

Der Ausbildungsvertrag kann von arbeitslosen Jugendlichen im Alter von 16 bis 20 Jahren abgeschlossen werden. Bei behinderten Arbeitnehmern ist dafür keine Altersgrenze festgelegt.

23. Der Nationale Plan der Berufsausbildung und beruflichen Eingliederung sieht für Jugendliche die folgenden Programme vor:

1. Programm zur Gewährleistung der Unterstützung bei der Ausbildung für Jugendliche mit Ausbildungsvertrag;
2. Programm zur Berufsausbildung für arbeitslose Jugendliche unter 25 Jahren;
3. Programm zur alternierenden Ausbildung für Jugendliche unter 25 Jahren, die an Berufsbildungskursen teilnehmen;
4. Programm zur Ersatzsausbildung von Jugendlichen unter 16 Jahren;
5. Programm zur alternierenden Ausbildung von Berufsschülern im zweiten Ausbildungsjahr, der Pilotausbildungszentren und der Universität;
6. Programm zur Berufsausbildung während des Wehrdienstes.

ÄLTERE MENSCHEN

24. In Spanien haben die Arbeitnehmer bei Erreichung des Rentenalters im Rahmen des staatlichen Systems der Sozialpflichtversicherung, Anspruch auf eine Altersrente, die lebenslänglich gezahlt wird und nicht verwirkt werden kann.

In den Genuß dieser Rente gelangen Arbeitnehmer, die gleichermaßen die Voraussetzungen hinsichtlich des Alters und des Mindestzeitraums der anspruchsbegründenden Beitragszahlung erfüllen, also die Voraussetzungen für die Anwendung einer der Versicherungsregelungen, die das spanische System für soziale Sicherung und ihm angegliederte Systeme umfaßt, und sich im Arbeitsverhältnis oder einem arbeitsähnlichen Verhältnis befinden, obwohl seit der Verabschiedung des Gesetzes 26/85 vom 31.7.1985 auch Anspruch auf eine Altersrente bestehen kann, ohne daß ein Arbeitsverhältnis besteht.

Die Regelaltersgrenze für den Anspruch auf Altersrente liegt bei 65 Jahren; das gilt nur für Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis oder einem gleichgestellten Status, unter bestimmten Voraussetzungen.

Die Mindestdauer der Beitragszahlung beträgt 15 Jahre, davon zwei Jahre innerhalb der letzten acht Jahre vor dem Berentungstermin.

Außerdem können die Arbeitnehmer im Rahmen einer freiwilligen Zusatzvorsorge Anspruch auf eine Zusatzrente zur Sozialrente erwerben. Solche Zusatzrenten sind vor allem in Tarifverträgen geregelt, können aber auch über freiwillige Vorsorgesysteme und Versicherung auf Gegenseitigkeit realisiert werden.

In einigen Produktionsbereichen Spaniens sind diese Zusatzrenten weit verbreitet.

Außerdem muß hervorgehoben werden, daß seit 1987 Rentenpläne und Rentenfonds bestehen, die je nachdem, wer sie fördert und sich an ihnen beteiligt, auf dreierlei Weise organisiert sein können,

- als Beschäftigungsystem
- als Mitgliedschaftssystem -als Individualsystem.

25. Wie unter dem Punkt 10. "Sozialer Schutz" bereits ausgeführt, sieht das spanische System des sozialen Schutzes die Zahlung von nicht beitragsgebundenen Altersrenten vor, um allen alten Bürgern, die sich in einer Notlage befinden Mindestzuwendungen zukommen zu lassen, auch wenn sie niemals oder nicht lange genug Beiträge gezahlt haben, um eine beitragsgebundene Rente zu erhalten. Es besteht außerdem Anspruch auf Medikamente und Sozialleistungen, sodaß sie für den Notfall voll abgesichert sind.

Das Gesetz 26/1990 vom 20. Dezember 1990, das nichtbeitragsgebundene Leistungen im Rahmen des Systems der sozialen Sicherung festlegt, stellt die Umsetzung des in Art. 41 der spanischen Verfassung formulierten obersten Grundsatzes dar, der es der Staatsmacht auferlegt, "ein staatliches System der sozialen Sicherung für alle Staatsangehörigen zu unterhalten". Die einzigen Voraussetzungen für den Anspruch auf eine nichtbeitragsgebundene Altersrente sind, grundsätzlich der Wohnsitz auf spanischem Territorium und die Mittellosigkeit sowie im Einzelfall die Erreichung des Alters von 65 Jahren. Die Höhe der Rente ist in den entsprechenden Gesetzen über den Staatshaushalt einheitlich festgelegt.

Altersrentner erhalten im Rahmen des Systems der sozialen Sicherung die folgenden Sozialleistungen:

- Altersgerechte Wohnungen
- Seniorenclubs und -heime
- Betreuung in der Wohnung
- Altersgerechte Ferienreisen
- Altersgerechte Kuren.

BEHINDERTE

26.1 Bei der beruflichen Eingliederung von Behinderten wird vorrangig der Abschluß von unbefristeten Arbeitsverträgen mit arbeitslosen Behinderten gefördert. Die Unternehmen erhalten dafür pro Arbeitsplatz eine Subvention in Höhe von 500.000 Peseten, und außerdem wird für alle Risiken eine Reduzierung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung bei Arbeitnehmern unter 45 Jahren von 70% und bei Arbeitnehmern über 45 Jahren von 90% gewährt.

Zu den genannten Vorteilen können außerdem Beihilfen für die Anpassung von Arbeitsplätzen bereitgestellt werden.

Der Ausbildungsvertrag, der die Ausführung einer Arbeit mit der dafür notwendigen Ausbildung verbindet und der im allgemeinen mit Jugendlichen im Alter von 16 bis 20 Jahren abgeschlossen werden kann, ist im Falle eines arbeitslosen Behinderten an keine Altersgrenze gebunden.

Das Programm zur beruflichen Eingliederung von Behinderten in spezielle Beschäftigungszentren umfaßt zwei konkrete Formen: zum einen gibt es die Form der Unterstützung von Projekten zur Schaffung neuartiger Arbeitsplätze. Hier gibt es Subventionen für technische Hilfe, für die Teilfinanzierung von Kreditzinsen und für die entsprechende Anlageinvestition. Zum anderen existiert die Form der Erhaltung von Arbeitsplätzen, wobei ein Teil der Lohnkosten sowie der Arbeitgeberanteil für die Sozialversicherung subventioniert werden.

Die selbständige Tätigkeit von Behinderten wird durch Teilsubventionierung von Kreditzinsen und die Gewährung von Subventionen bis zu einer Höhe von 400.000 Peseten für Anlageinvestitionen gefördert.

Was die berufliche Bildung anlangt, so gehört zum Nationalen Plan der Berufsausbildung und beruflichen Eingliederung das Programm für die Berufsausbildung von behinderten Arbeitnehmern, das ihre Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern soll.

Außerdem gibt es eine Reihe weiterer Maßnahmen, die vom INSERSO (Nationales Institut für Sozialdienste) wahrgenommen werden und die, kurz dargestellt, die folgenden sind:

- Berufsberatungung in Basiszentren, deren Aufgabe u. a. darin besteht, die für die jeweilige Art der Behinderung geeignetsten Tätigkeiten herauszufinden und den Betroffenen in diesem Sinne zu beraten;
- Berufsausbildung in den Rehabilitationszentren für Körperbehinderte, organisiert und finanziert durch das INSERSO. Eines dieser Zentren gehört zum EG-Netz der Zentren und Erfahrungen in der beruflichen Rehabilitation im Rahmen des Helios-Programms.
- Unterbringung in Beschäftigungzentren. Diese dienen der beruflichen und sozialen Befähigung von Personen, die völlig arbeitsunfähig sind und daher nicht zeitweilig oder

unbefristet in die speziellen Beschäftigungszentren oder ein normales Unternehmen eingegliedert werden können. Eines dieser Zentren gehört ebenfalls zum Helios-Programm der Gemeinschaft.

- Das INSERSO verwaltet außerdem das Register der Beschäftigungszentren privater gemeinnütziger Unternehmen, das Einrichtungen erfaßt, die Leistungen wie Arbeitstherapie sowie individuelle und soziale Anpassung für Behinderte anbieten, sofern diese sich auf Grund ihres Behinderungsgrades nicht in ein Unternehmen oder ein spezielles Beschäftigungszentrum eingliedern können.

26.2 Zur sozialen Eingliederung der Behinderten werden verschiedene Maßnahmen auf folgenden Gebieten getroffen:

- Ergonomie: Gewährung von Subventionen an Arbeitgeber, die den Arbeitsplatz an die Bedürfnisse des Behinderten anpassen;
- Zugangsmöglichkeiten und Beweglichkeit: Durch die Beseitigung von baulichen Hindernissen und durch Subventionen für den Erwerb und die Anpassung von Fortbewegungsmitteln sowie durch die Anpassung der öffentlichen Verkehrsmittel an die Bedürfnisse der Behinderten.

ANWENDUNG DER CHARTA

Eine Reihe von Mechanismen sichert die Gewährleistung der in der Charta verankerten Rechte.

So kann gemäß Art. 13 des Verfassungsgesetzes über gewerkschaftliche Freiheit jeder Arbeitnehmer und jede Gewerkschaft, die sich in ihrem Recht auf gewerkschaftliche Freiheit durch den Arbeitgeber, den Unternehmerverband oder eine andere Person, öffentliche oder private Einrichtung oder Körperschaft verletzt fühlen, Rechtsschutz beim zuständigen Gericht auf dem Weg eines Verfahrens zum Schutz der Grundrechte der Person in Anspruch nehmen.

Ebenso verweist der Textkommentar des Gesetzes über Arbeitsrechtsverfahren die Untersuchung aller Rechtsansprüche in Fragen des Sozialrechts sowohl bei individuellen als auch bei kollektiven Konflikten an die Organe der Sozialgerichtsbarkeit und gesteht allen Personen, die ihre bürgerlichen Rechte voll ausüben können, Prozeßfähigkeit zu und die Befugnis, vor Gericht zur Verteidigung ihrer legitimen Rechte und Interessen aufzutreten. Gleichermaßen haben die Gewerkschaften der Arbeitnehmer und die Unternehmerverbände das Recht auf Verteidigung ihrer jeweiligen wirtschaftlichen und sozialen Interessen.

Das Gesetz 8/88 legt fest, wie Verstöße gegen die Sozialordnung auf dem Verwaltungsweg zu behandeln sind und welche Strafen dafür vorgesehen sind. Zuständig in diesen Fragen ist die Inspektion für Arbeit und Soziale Sicherheit, deren Aufgaben von Amts wegen oder auf Grund einer Klage des Betroffenen die Gesamtheit der Vorschriften zu Arbeits- und Beschäftigungsfragen, sozialer Sicherheit, Wanderarbeitern, Arbeitssicherheit und -hygiene, usw. umfassen. Aufgedeckte Rechtsverletzungen werden auf Antrag der Inspektion für Arbeit und Soziale Sicherheit durch die zuständigen Verwaltungsbehörden geahndet.

Neben diesen Möglichkeiten der Anrufung der üblichen Rechts- und Verwaltungsorgane gibt die Verletzung von Verfassungsrechten die Möglichkeit zur Inanspruchnahme der zur Gewährleistung der verfassungsmäßigen Rechte vorgesehenen Verfassungsinstrumente: Verfassungsbeschwerde vor dem Verfassungsgericht gegen Verordnungen im Gesetzesrang; Verfassungsklage vor dem Verfassungsgericht bei rechtlichen Zuwiderhandlungen; Rechtsschutzverfahren zur Gewährleistung der persönlichen Grundrechte, das als Dringlichkeitsverfahren vor den ordentlichen Gerichten geführt wird; Beschwerde beim Staatsanwalt bei Verwaltungakten zum Schaden der Bürger usw.

Ferner ist hervorzuheben, daß die in der Sozialcharta verankerten Rechte über die Tarifverträge durchgesetzt werden, deren Rechtsverbindlichkeit durch Art. 37 der spanischen Verfassung festgeschrieben wird: "Das Gesetz garantiert das Recht auf Tarifverhandlungen und die Rechtsverbindlichkeit der Tarifverträge."

Zum anderen heißt es in Art. 82.3 des Arbeitnehmerstatuts, daß "die durch dieses Gesetz geregelten Tarifverträge für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer im betreffenden Anwendungsbereich für ihre gesamte Gültigkeitsdauer verbindlich sind". Art. 3 desselben Statuts betrachtet die Tarifverträge als Quelle des Arbeitsverhältnisses.

Hinsichtlich der internationalen Abkommen legt Art. 96 der spanischen Verfassung fest: "Rechtsgültige internationale Abkommen sind nach ihrer Veröffentlichung in Spanien Bestandteil der nationalen Rechtsordnung."

Folglich werden die in der Charta anerkannten Rechte auch in Spanien durch die ratifizierten und in Spanien veröffentlichten internationalen Übereinkommen gewährleistet. Aus diesem Grund halten wir es für erforderlich nachstehend eine Aufstellung der von Spanien ratifizierten Übereinkommen der IAO zu geben, die demzufolge Bestandteil der nationalen Rechtsordnung bilden:

1. Sozialpolitik
   - Übereinkommen Nr. 117 über die grundlegenden Normen und Ziele der Sozialpolitik , 1962

2. Freizügigkeit
   - Übereinkommen Nr. 97 über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949
   - Übereinkommen Nr. 157 über die Einrichtung eines internationalen Systems zur Wahrung der Rechte in der sozialen Sicherheit

3. Beschäftigung und Arbeitsentgelt
   - Übereinkommen Nr. 122 über die Beschäftigungspolitik, 1964
   - Übereinkommen Nr. 88 über die Organisation der Arbeitsmarktverwaltung, 1948
   - Übereinkommen Nr. 131 über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970
   - Übereinkommen Nr. 95 über den Lohnschutz, 1944

4. Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
   - Übereinkommen Nr. 1 und 30 über die Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben, im Handel und in Büros, 1919 bzw. 1930
   - Übereinkommen Nr. 132 über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung), 1970

5. Sozialer Schutz
   - Übereinkommen Nr. 102 über die Mindestnormen der sozialen Sicherheit, 1952

6. Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen
   - Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
   - Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949
   - Übereinkommen Nr.135 über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, 1971
   - Übereinkommen Nr. 154 über Tarifverhandlungen, 1981

7. Berufsausbildung
   - Übereinkommen Nr. 142 über die Berufsberatung und Berufsbildung im Rahmen der Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975

8. Gleichbehandlung von Männern und Frauen
   - Übereinkommen Nr. 156 über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer; Arbeitnehmer mit Familienpflichten
   - Übereinkommen Nr. 111 über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
   - Übereinkommen Nr. 103 über den Mutterschutz (Neufassung), 1952

9. Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer
   - Übereinkommen Nr. 144 über dreigliedrige Beratungen zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen, 1976

10. Gesundheitsschutz und Sicherheit in der Arbeitsumgebung
    - Übereinkommen Nr. 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt

11. Kinder- und Jugendschutz
    - Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973

12. Behinderte
    - Übereinkommen Nr. 159 über die berufliche Rehabilitation und Beschäftigung der Behinderten, 1983

13. Anwendung der Charta
    - Übereinkommen Nr. 81 über die Arbeitsaufsicht im Gewerbe und Handel, 1947

Abschließend sei die Europäische Sozialcharta des Europarates erwähnt, die von Spanien mit Ratifikationsurkunde vom 29. April 1980 ratifiziert wurde und die den Anspruch, ohne jegliche Diskriminierung, auf folgende Grundrechte festscheibt:

- Recht auf Arbeit
- Recht auf gleiche Arbeitsbedingungen
- Recht auf Arbeitssicherheit und -hygiene
- Recht auf gerechte Entlohnung
- Gewerkschaftsrechte

- Recht auf Tarifverhandlungen
- Recht auf Berufsberatung und Berufsausbildung
- Recht auf Kinder- und Jugendschutz
- Recht auf Arbeitnehmerschutz
- Recht auf soziale Sicherheit
- Recht auf soziale und medizinische Betreuung
- Recht auf Inanspruchnahme von Sozialleistungen
- Recht geistig oder körperlich Behinderter auf Berufsausbildung und berufliche und soziale Wiedereingliederung -Recht auf Ausübung entgeltlicher Tätigkeit auf dem Territorium der übrigen Mitgliedsstaaten
- Recht der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien auf Schutz und Fürsorge.

VEREINIGTEN KÖNIGREICH

ARBEITSMARKT UND SOZIALPOTITIK IM VEREINIGTEN KÖNIGREICH

DER ARBEITSMARKT

Einführung

Die 80er Jahre waren ein Jahrzehnt tiefgreifenden Wandels in der Beschäftigungsstruktur, der viel ausgeprägter als jener der 60er oder 70er Jahre war. Dies erkennt man deutlich, wenn man die Beschäftigungslage im Jahre 1989 ansieht und sie mit jener des Jahres 1979 vergleicht. Fünf Hauptpunkte fallen dabei ins Auge:

1) Wesentlicher Beschäftigungszuwachs

Im Juni 1990 belief sich die Gesamtzahl der Erwerbstätigen im Vereinigten Königreich auf 26,8 Millionen, was einen bis dahin unerreichten Höchststand bedeutete und um 1,5 Millionen über dem Wert für Juni 1979 lag.

2) Beschäftigungsformen im Wandel

Die herkömmlichen Formen der Beschäftigung ändern sich. Teilzeitarbeit hat erheblich zugenommen. Nahezu jeder vierte Arbeitsplatz fällt heute in diese Kategorie. Jeder achte Erwerbstätige ist selbständig, während es 1979 jeder zwölfte war.

Diese und andere Entwicklungen weg von den Arbeitsmodellen alten Stils kommen sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern entgegen. Es gibt Beweise dafür, daß die Leute, die eine solche Arbeit annehmen, dies aus freier Wahl und nicht aus Mangel an anderweitiger Gelegenheit tun.

3) Struktureller Wandel der gewerblichen Wirtschaft

Genau wie in den meisten anderen Industrieländern brachte das letzte Jahrzehnt einen Rückgang von Arbeitsplätzen in der Fertigungindustrie, wogegen der Dienstleistungssektor rasch expandierte und seit 1979 einen Zuwachs von insgesamt mehr als zwei Millionen Arbeitsplätzen aufwies. Auf diesen Sektor entfallen nunmehr zwei Drittel der Gesamtbeschäftigung, während es 1979 drei Fünftel waren. Auch Neugründungen von Unternehmen haben kräftig zugenommen.

4) Beschäftigungsstruktur im Wandel

Ebenso bedeutsam waren die Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur. Zwischen 1979 und 1989 hat die Zahl der in leitender Tätigkeit und Berufen mit akademischer Ausbildung tätigen Menschen um fast 2,2 Millionen zugenommen - sie machen jetzt ein Drittel aller Arbeitnehmer aus, gegenüber einem Viertel im Jahre 1979. Nur 45 % aller abhängig Beschäftigten üben eine manuelle Tätigkeit aus, während es 1979 noch 52 % waren.

5) Mehr Frauen im Beruf

Die Zahl der berufstätigen Frauen hat stark zugenommen. 1979 belief sich die Zahl der erwerbstätigen Frauen im Vereinigten Königreich auf knapp über 10 Millionen - heute sind es fast 12 Millionen. Die Frauen machen heute 44 % der Erwerbstätigen aus. Fast 60 % aller weiblichen Arbeitnehmer haben eine Ganztagsarbeit. Diese Zahl hat sich gegenüber 1979 kaum verändert. In der EG liegt nur im Vereinigten Königreich die Arbeitslosenquote bei den Frauen niedriger als bei den Männern. In diesen Veränderungen spiegelt sich die steigende Nachfrage der Frauen nach Arbeitsplätzen und die Zunahme der Beschäftigungsmöglichkeiten jener Art wieder, wie Frauen sie suchen, zum Beispiel Teilzeitarbeit.

Staatliche Arbeitsmarktpolitik

Die staatliche Arbeitsmarktpolitik muß diesem Wandel Rechnung tragen. Nach Auffassung der britischen Regierung funktionieren Arbeitsmärkte mit einem Minimum an staatlichen Eingriffen am wirksamsten. Die Politik ist auf die Beseitigung von Hindernissen für das freie Spiel der Märkte und auf einen Ausgleich der Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgerichtet. Dies führte zu einem bislang unerreichten Höchststand der Beschäftigung. Unnötige Vorschriften wurden aufgehoben, wodurch die Belastung der Wirtschaft durch den Staat verringert wurde; die Gründung von Unternehmen wurde erleichtert.

Das Vereinigte Königreich glaubt, daß die Arbeitsregelungen und -bedingungen am besten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern festgelegt werden; sie sind am besten in der Lage, beurteilen zu können, was unter Berücksichtigung der Situation ihres jeweiligen Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt angemessen ist.

Das Vereinigte Königreich ist jedoch nicht grundsätzlich gegen jede Regelung des Arbeitsmarktes; bisweilen sind gesetzliche Vorschriften notwendig, um ein wirksames Funktionieren des Marktes sicherzustellen, um besonders leicht verletzliche Gruppen zu schützen oder um ein Grundprinzip der Rechtsordnung durchzusetzen, beispielsweise um Diskriminierung zu bekämpfen. Im Vereinigten Königreich gibt es umfassende gesetzliche Bestimmungen in Fragen wie Gesundheit und Sicherheit, Chancengleichheit, Mutterschutz, unfaire Entlassung und Abfindungen bei Freisetzungen. Die gesetzliche Regelung sollte sich allerdings auf das notwendige Mindestmaß beschränken, das mit der Herstellung eines Ausgleichs zwischen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Einklang steht.

Die britische Politik in den 90er Jahren wird den entscheidenden Herausforderungen des stärkeren internationalen Wettbewerbs und des technologischen und demographischen Wandels Rechnung tragen. Flexibilität bei den Arten von Beschäftigungsmodellen, bei der Ausbildung und bei den Löhnen wird ein wichtiges Ziel bei der Bewältigung dieser Herausforderungen sein.

In den nachfolgenden Abschnitten findet sich ein Abriß der britischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik. Viele der dargestellten gesetzlichen Vorschriften entsprechen geltenden EG-Richtlinien oder setzen sie um. Bei deren Umsetzung kann das Vereinigte Königreich auf eine hervorragende Leistung verweisen; aus einem Bericht der Europäischen Kommission vom November 1990 geht hervor, daß das Vereinigte Königreich der einzige Mitgliedstaat war, der alle achtzehn bisher im sozialen Bereich verabschiedeten Richtlinien umgesetzt hatte.

DER GESETZLICHE RAHMEN DES ARBEITSSCHUTZES

Für die Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich gibt es ein umfassendes Paket gesetzlicher Vorschriften zum Arbeitsschutz.

Alle abhängig Beschäftigten werden durch gesetzliche Vorschriften geschützt, die eine Reihe wichtiger Rechte von Arbeitnehmern regeln. Dazu gehören gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit, Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse oder Mitgliedschaft bzw. Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Schutz vor Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, sowie das Recht, keine rechtswidrigen Abzüge von Lohn oder Gehalt hinnehmen zu müssen.

Darüber hinaus können die meisten Arbeitnehmer in den Genuß sonstiger Rechte kommen, wie etwa auf Abfindung bei Freisetzung, Rechtsschutz im Falle unfairer Entlassung sowie das Recht, nach einer Niederkunft an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

Kurz gesagt sind die hauptsächlichen individualrechte die folgenden:

- schriftliche Festlegung der hauptsächlichen Regelungen und Bedingungen;
- Recht auf Empfang einer detaillierten Aufstellung des erhaltenen Entgelts;
- Recht auf Einhaltung einer Mindestkündigungsfrist;
- Recht, nicht unfair entlassen zu werden;
- Recht auf schriftliche Mitteilung der Entlassungsgründe;
- Recht auf Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Familienstand, oder aufgrund der Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft in einer Gewrkschaft;
- Gewährung von Freizeit für die Erfüllung öffentlicher Aufgaben;
- Recht auf Abfindung bei Freisetzung;
- Gewährung von Freizeit (für freigesetzte Arbeitnehmer), um Arbeit zu suchen oder Ausbildungsmaßnahmen einzuleiten;
- Mutterschutz, d.h. das Recht, bezahlte Freizeit für die Inanspruchnahme von Schwangerenfürsorge nicht unbilligerweise verweigert zu bekommen; das Recht, nicht wegen der Schwangerschaft oder aus Gründen, die im Zusammenhang mit der Schwangerschaft stehen, entlassen zu werden; das Recht, nach der Niederkunft wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren;
- Schutz vor rechtswidrigen Abzügen vom Lohn;
- Recht auf Entgelt bei Suspendierung aus medizinischen Gründen.

Rechtsbehelfe

Arbeitnehmer, die sich in ihren Rechten verletzt glauben, können sich beim unabhängigen Advisory, Conciliation and Arbitration Service, bei den Citizens Advice Bureaux und bei gebührenfreien Rechtsberatungsstellen Rat holen. Klagen können im allgemeinen bei den Arbeitsgerichten geltend gemacht werden.

Arbeitsgerichte sind unabhängige richterliche Gremien, die geschaffen wurden, um über Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern schnell, informell und kostengünstig zu entscheiden. Ihr Verfahren wurde mit dem Ziel gestaltet, es den Parteien zu ersparen, sich anwaltschaftlich vertreten lassen zu müssen.

In den meisten Fällen erkennt ein Arbeitsgericht einem erfolgreichen Kläger eine finanzielle Entschädigung zu; je nach dem Klagebegehren kann das Gericht aber auch die Wiedereinstellung verfügen oder ein Feststellungsurteil hinsichtlich der Rechte der Parteien erlassen.

Rechtsmittelinstanz gegen Entscheidungen der Arbeitsgerichte ist zunächst das Employment Appeal Tribunal und danach sind Revisionsinstanzen das Court of Appeal und das House of Lords.

Schutz bei Freisetzung und Zahlungsunfähigkeit

Das Vereinigte Königreich ist der Auffassung, daß alle Arbeitnehmer das Recht auf wirksamen sozialen Schutz im Falle einer Freisetzung oder im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers haben. Die dafür im Vereinigten Königreich getroffenen Vorkehrungen gehen erheblich über den Rahmen der EG-Richtlinien über Zahlungsunfähigkeit und Massenentlassungen hinaus:

* Die meisten Arbeitnehmer haben, wenn sie freigesetzt werden, ein Recht auf Abfindung, die sich nach dem Verdienst und nach der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses richtet.

* Wenn Freisetzungen oder Geschäftsübergänge bevorstehen, müssen anerkannte Gewerkschaftsvertreter konsultiert werden; die Arbeitgeber müssen die Regierung vorab über Freisetzungen großen Umfangs in Kenntnis setzen.

* Für freigesetzte Arbeitnehmer steht ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Verfügung, um ihnen zu helfen, wieder eine Stelle zu finden.

* Nach britischem Recht haben im Falle der Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers dessen Schulden gegenüber seinen Arbeitnehmern Vorrang. Darüber hinaus garantiert die britische Regierung die Zahlung bestimmter Lohnschulden zahlungsunfähiger Arbeitgeber.

* 1990/91 leistete die Regierung aufgrund der Bestimmungen über Freisetzung und Zahlungsunfähigkeit Zahlungen in Höhe von £ 145 Millionen an nahezu 400.000 Arbeitnehmer.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Es gibt keinen allgemeinen gesetzlichen Rahmen, mit dem die Arbeitsregelungen und -bedingungen festgelegt werden. Im allgemeinen steht es Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder den sie vertretenden Organisation frei, zu vereinbaren, was ihnen am besten paßt.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird im Vereinigten Königreich in den meisten Fällen durch Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern festgelegt. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Vereinigten Königreich ist mit 37,7 Stunden dieselbe wie in Frankreich und Deutschland und liegt nur unwesentlich über dem EG-Durchschnitt von 37,6 Stunden, wobei allerdings eine höhere Flexibilität zu einem breiteren Spektrum von Arbeitsmodellen und Arbeitszeiten führt. Der auf Parteivereinbarung gegründete Ansatz im Vereinigten Königreich räumt Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine größere Freiheit ein, mit der sie neue Arten von Arbeitsmodellen sondieren und rasch auf wirtschaftliche Gegebenheiten und den Bedarf der Kunden reagieren können. Der durchschnittliche bezahlte Jahresurlaub, auf den ein tarifvertraglicher Anspruch besteht, liegt bei ungefähr 23 Tagen. Diese Dauer ist der in anderen EG-Mitgliedstaaten vergleichbar.

Aus Umfragen unter Arbeitnehmern im Vereinigten Königreich ergibt sich ein hohes Maß an Zufriedenheit mit den Arbeitszeitvereinbarungen: mehr als 80 % sind zufrieden oder sehr zufrieden und nur 9 % unzufrieden. Die Zufriedenheit ist in allen wesentlichen Kategorien von abhängig Beschäftigten hoch, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten und jener, die länger als die durchschnittliche Arbeitszeit arbeiten.

Löhne und Gehälter

Die Realeinkommen sind in allen Einkommensgruppen seit 1979 angestiegen (im Durchschnitt um 29 % bei den Männern und um 38 % bei den Frauen) und die Erwerbsbevölkerung umfaßt heute mehr Menschen als je zuvor. Für Niedriglohnbezieher gibt es Sozialversicherungsleistungen, welche speziell auf jene abzielen, die große familiäre Pflichten haben.

Nach Auffassung der Regierung behindert die staatliche Vorgabe von Mindestlöhnen das freie Spiel des Arbeitsmarkts und vernichtet Arbeitsplätze.

Der beste Weg, um den schlechter Bezahlten zu helfen, besteht darin, die Vorbedingungen für eine blühende und wachsende Wirtschaft zu schaffen und Beschäftigungshindernisse zu beseitigen. Die Hauptursache der Armut ist Arbeitslosigkeit und die beste Antwort darauf stellen realistische Löhne dar, welche die richtigen Bedingungen für das Beschäftigungswachstum schaffen.

ARBEITGEBER-ARBEITNEHMER-BEZIEHUNGEN UND GEWERKSCHAFTEN

Koalitionsfreiheit

Im allgemeinen steht es Arbeitgebern und Arbeitnehmern frei, die Organisationen zu gründen und zu betreiben, die sie für richtig halten.

Von der Regierung im Laufe des letzten Jahrzehnts durchgeführte Maßnahmen zur Reform der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen haben den rechtlichen Rahmen geschaffen, mit dem sichergestellt wird, daß es dem Einzelnen freisteht, Gewerkschaftsmitglied zu werden oder nicht. Mit bestimmten Ausnahmen haben alle Arbeitnehmer heute folgende Rechte:

(i) nicht wegen der Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder wegen der Absicht oder der Weigerung, Gewerkschaftsmitglied zu werden, gekündigt zu werden;

(ii) nicht Maßnahmen ihres Arbeitgebers ausgesetzt zu werden, die zwar nicht in einer Kündigung bestehen, aber das Ziel haben, sie daran zu hindern oder davon abzuschrecken, eine Mitgliedschaft anzustreben, oder sie deswegen zu benachteiligen, oder sie zu zwingen, Mitglied zu sein oder zu werden;

(iii) nicht für Freisetzungen ausgewählt zu werden, weil sie Mitglied oder Nichtmitglied einer Gewerkschaft sind, oder die Absicht haben, einer Gewerkschaft beizutreten.

Darüber hinaus werden Arbeitsuchende vor der Weigerung eines Arbeitnehmers geschützt, sie einzustellen, wenn diese Weigerung den Grund hatte, daß der Betreffende Mitglied oder Nichtmitglied einer Gewerkschaft war oder daß er sich weigerte, Gewerkschaftsmitglied zu werden oder aus der Gewerkschaft auszutreten.

Wenn ein Arbeitnehmer oder Arbeitsuchender glaubt, eines der ihm laut Gesetz zustehenden Rechte sei verletzt worden, kann er beim Arbeitsgericht Klage einreichen.

Tarifverträge

Im Vereinigten Königreich besteht eine zunehmende Tendenz zu Individualvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Vorstellung von den arbeitenden Menschen als undifferenzierte Masse mit identischen Interessen und Zielen verliert an Bedeutung. Der einzelne Arbeitnehmer will die gesamte Richtung seiner Berufslaufbahn in viel stärkerem Maße selbst in die Hand nehmen. Er hat seine eigenen Ansichten hinsichtlich der Ausbildung und der beruflichen Qualifikationen, die er braucht. Er sucht sich einen Arbeitgeber, der ihn ausbildet und der ihm hilft, seine Karriere aufzubauen, und bleibt bei ihm.

Nach Auffassung der Regierung sollte der Abschluß von Tarifverträgen eine freiwillige Angelegenheit zwischen den betroffenen Parteien sein. In den britischen Gesetzen gibt es nichts, was Arbeitgeber, Arbeitgeberorganisationen oder Arbeitnehmerorganisationen daran hindert, solche Verträge auszuhandeln und abzuschließen.

Andererseits gibt es nichts in den britischen Gesetzen, was einen Arbeitgeber davon abhält, eine Gewerkschaft anzuerkennen oder einen Tarifvertrag abzuschließen. Dabei handelt es sich um Angelegenheiten, über welche die Arbeitgeber unter Berücksichtigung ihrer speziellen geschäftlichen Bedürfnisse und Gegebenheiten frei befinden können. Es ist Sache der Parteien eines Tarifvertrags, selbst darüber zu entscheiden, ob ihre Verträge rechtlich durchsetzbar sein sollen.

Streitigkeiten

Die von der Regierung verfolgten Reformen der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern haben zur geringsten Anzahl von Arbeitsniederlegungen seit mehr als 55 Jahren und zur niedrig sten Zahl von ausgefallenen Arbeitstagen seit zehn Jahren geführt.

Für den Fall, daß sich eine kollektive oder individuelle Streitigkeit ergibt, verfügt das Vereinigte Königreich bereits über eine bewährte Einrichtung für Schieds- und Vermittlungsverfahren zum Zwecke der Streitbeilegung in Form des Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS).

Der ACAS wurde mit dem Employment Protection Act 1975 als unabhängige Körperschaft mit der allgemeinen Aufgabe der Verbesserung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen geschaffen. Zu seinen konkreten Funktionen gehört die Vermittlung in Arbeitskonflikten (auf Ersuchen oder mit Zustimmung der betroffenen Parteien) und die Einrichtung von Schiedsverfahren. Bei den Sozialpartnern genießt der Service einen ausgezeichneten Ruf.

Im Jahre 1990 befaßte sich der ACAS mit 1260 Ersuchen um kollektive Vermittlung, 52.071 um individuelle Vermittlung und er organisierte 200 Schieds- und Schlichtungsverhandlungen.

Wenn Streitigkeiten nicht beigelegt werden können, gibt es im britischen Recht nichts, was einen Arbeitnehmer daran hindert, sich für kollektive Streikmaßnahmen zu entscheiden.

Insbesondere hindert das britische Recht ein Gericht daran - unter welchen Umständen auch immer - eine Anordnung zu erlassen, durch die ein Arbeitnehmer gezwungen würde, eine Arbeit zu verrichten oder sich an einem Platz einzufinden, um eine Arbeit zu verrichten, selbst dann, wenn eine solche Arbeit oder Anwesenheit im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers vorgesehen ist.

Im Arbeitnehmerrecht gibt es Bestimmungen, die einem Arbeitgeber daran hindern, nur unter jenen Arbeitnehmern, die sich an "offiziellen" (d.h. gewerkschaftlich organisierten) Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen, Mitarbeiter zur Entlassung auszuwählen, da jeder derart entlassene Arbeitnehmer wegen unfairer Entlassung klagen kann.

Andere Bestimmungen im Arbeitnehmerrecht sehen einen speziellen Schutz für den Arbeitnehmer vor, der sich an einem Streik beteiligt, dergestalt, daß ihm jede "zur Anwartschaft berechtigende Beschäftigungsdauer" erhalten bleibt, die er vor solchen Arbeitskampfmaßnahmen angesammelt hat - wodurch gewisse gesetzliche Arbeitnehmerschutzrechte (z.B. auf Abfindung bei Freisetzung) gewahrt bleiben, auch wenn sich der Arbeitnehmer unter Bruch seines Arbeitsvertrags zur Beteiligung an einem Streik entschließt.

Darüber hinaus kann jeder (einschließlich einer Gewerkschaft), der zu einer Arbeitskampfmaßnahme, welche in bestehende Verträge eingreift, aufruft oder sie in sonstiger Weise organisiert, durch spezielle gesetzliche "Immunitätsregelungen" vor zivilrechtlicher Haftung (und einem Prozeß, der sonst mit dem Ziel einer einstweiligen Verfügung und/oder der Zuerkennung von Schadenersatz angestrengt werden könnte) geschützt werden.

Eine 1989 durchgeführte unabhängige Umfrage bei Unternehmen in ausländischem Eigentum ergab, daß 96 % der Auffassung waren, die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen im Vereinigten Königreich hätten sich wesentlich verbessert.

ARBEITNEHMERBETEILIGUNG

Die britische Regierung hat sich nachdrücklich dem Grundsatz verschrieben, daß die Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer über die Unternehmen, in denen sie tätig sind, informieren und konsultieren und sie daran teilhaben lassen.

Einen vorgegebenen Plan für eine erfolgreiche Arbeitnehmerbeteiligung gibt es nicht - die Vorkehrungen dafür müssen den besonderen Verhältnissen des jeweiligen Unternehmens angepaßt werden. Das Vereinigte Königreich ist gegen den Erlaß gesetzlicher Vorschriften über Konsultation und Mitwirkung. Sie würden der britischen voluntaristischen Tradition der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen widersprechen.

Die Regierung anerkennt jedoch, daß sie bei der Förderung der freiwilligen Weiterentwicklung der Arbeitnehmerbeteiligung eine Aufgabe zu übernehmen hat. Sie tut dies im wesentlichen auf vier Wegen:

(i) Gute geschäftliche Gepflogenheiten. Die Regierung weist auf gute geschäftliche Gepflogenheiten hin und setzt sich für ihre Annahme ein.

(ii) Fach-, Wirtschafts- und Berufsorganisationen. Die Regierung unterstützt die Initiativen von Wirtschafts-, Fach- und Berufsorganisationen.

(iii) Forschung. Die Regierung fördert und unterstützt eine Vielzahl von Forschungsarbeiten über die Arbeitnehmerbeteiligung.

(iv) Finanzielle Beteiligung. Die Regierung ist überzeugt, daß es - für Arbeitenhmer und Arbeitgeber gleichermaßen - vorteilhaft ist, wenn Arbeitnehmer an dem Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind, finanziell beteiligt sind. Als Anteilseigner gewinnen die Arbeitnehmer nämlich eine neue Art Interesse am Erfolg des Unternehmens und bekommen Informationen über seine Ziele und seine Leistung in einem weiteren Rahmen. Beteiligungspläne führen generell dazu, daß sich die Arbeitnehmer stärker mit ihrem Unternehmen und seiner Leistung identifizieren, und sie gehen üblicherweise auch Hand in Hand mit anderen Verfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmer.

Die Regierung hat eine Reihe von steuerlichen Anreizen zur Einführung von Plänen für die finanzielle Beteiligung geschaffen. Das Vereinigte Königreich steht mit der Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer in Europa an vorderster Stelle und ständig werden neue Pläne aufgestellt. Elf der letzten zwölf vom Finanzminister eingebrachten Haushalte sahen steuerliche Anreize in diesem Bereich vor.

Fast 2000 Belegschaftsbeteiligungspläne sind bis heute registriert. Ende Februar 1991 waren 4700 Pläne mit einem freiwilligen Aktienbezugsrecht in Funktion. Ebenfalls Ende Februar 1991 waren 1245 Pläne mit ertragsabhängigen Bezügen für 285.000 Arbeitnehmer registriert.

FREIZÜGIGKEIT

Die britische Regierung anerkennt, daß die Freiheit, an jedem beliebigen Ort in der Gemeinschaft Arbeit aufzunehmen und Dienste anzubieten, wesentlich sowohl für die einzelnen EG-Staatsangehörigen als auch für die Wirtschaft im freien Markt ist.

Alle EG-Staatsangehörigen mit Ausnahme jener aus Spanien und Portugal haben das Recht, in das Vereinigte Königreich einzureisen und sich dort niederzulassen, um eine bezahlte Beschäftigung zu suchen oder aufzunehmen, selbständig tätig zu werden oder Dienste gegen Bezahlung anzubieten oder anzunehmen. Das Vereinigte Königreich stimmte der im Rat "Soziale Angelegenheiten" am 25. Juni angenommenen Verordnung zu, durch welche die Übergangsfrist für Spanien und Portugal verkürzt wird(1).

Natürliche Personen unterliegen keinerlei Einschränkungen hinsichtlich des Wesens und der Art solcher Beschäftigungen, die sie aufnehmen (abgesehen von Beschränkungen, denen britische Staatsbürger unterworfen werden können), und somit haben sie umfassende und gleiche Chancen bei abhängiger Arbeit, gewerblicher oder freiberuflicher Tätigkeit. Auch genießen sie denselben Arbeitnehmerschutz wie britische Lohn- und Gehaltsempfänger, womit gleiche und faire Behandlung sichergestellt ist.

(1) Die Verordnung (EWG) Nr. 2194/91 des Rates vom 25. Juli 1991 zur Übergangszeit für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zwischen Spanien und Portugal einerseits und den anderen Mitgliedstaaten andererseits, ABl. Nr. L 206 du 29 Juli 1991, p. 1

Das Vereinigte Königreich unterstützt auch uneingeschränkt die Maßnahmen der Gemeinschaft zur Beseitigung von Hindernissen, die sich aus der Nichtanerkennung von Diplomen oder gleichwertigen beruflichen Befähigungsnachweisen ergeben. Die britischen Vorschrif-ten, mit denen die Richtlinie 89/48/EWG (über ein allgemeines System für die Anerkennung der Hochschuldiplome, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung abschließen) vollständig umgesetzt wird, traten am 17. April 1991 in Kraft. Das Vereinigte Königreich ist der zweite Mitgliedstaat, der die Richtlinie voll umgesetzt hat.

Für Lehrer wurde die Richtlinie im Herbst 1989 umgesetzt und seither wurde 1698 Lehrern aus der Gemeinschaft der Status eines staatlich geprüften Lehrers zuerkannt, womit sie im Vereinigten Königreich unterrichten dürfen.

Das Vereinigte Königreich ist mit seiner Beteiligung an ERASMUS, dem European Action Scheme for the Mobility of University Students führend, dessen Ziele es sind, eine größere Freizügigkeit der bereits in der akademischen Ausbildung stehenden Studenten innerhalb der EG und eine stärkere Zusammenarbeit im Bereich der Hochschul-ausbildung zu fördern. Innerhalb von ERASMUS betreibt das European Credit Transfer Scheme (ECTS) die Anrechnung erworbener Qualifikationen in anderen Mitgliedstaaten. Danach haben Hochschulinstitutionen in der ganzen EG die von den teilnehmenden Studenten geleistete akademische Arbeit voll anzuerkennen.

BERUFSAUSBILDUNG

Im Vereinigten Königreich wird insgesamt auf das Ziel abgestellt, Systeme zu entwickeln, die den Menschen in die Lage versetzen, während des ganzen Erwerbslebens auf der Grundlage seiner beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen weiterzubauen, den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der einzelnen Menschen gerecht werden, durch ein breites Spektrum kostenwirksamer Mittel verwirklicht werden können und flexibel auf eine Veränderung der Nachfrage reagieren können.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden jüngst sechs hauptsächliche Prioritäten für das Ausbildungswesen und das Unternehmertum in den 90er Jahren festgelegt. Dabei handelt es sich um folgende:

- Die Arbeitgeber müssen wirksamer in die beruflichen Qualifikationen investieren, die ihre Unternehmen brauchen;

- die jungen Menschen müssen dazu motiviert sein, ihre Leistungsfähigkeit voll zu nutzen und ihre beruflichen Qualifikationen weiter zu entwickeln;

- die einzelnen Menschen müssen überzeugt davon sein, daß sich Ausbildung bezahlt macht und daß sie mehr Verantwortung für ihre eigene Weiterentwicklung übernehmen sollten;

- Menschen, die arbeitslos oder auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, muß dabei geholfen werden, wieder eine Beschäftigung zu finden und ihre Fähigkeiten in vollem Umfang weiter zu entwickeln;

- wer Bildung und Ausbildung anbietet, muß ein qualitativ hochwertiges und flexibles Angebot machen, das den Bedürfnissen der einzelnen Menschen und der Arbeitgeber entspricht;

- Unternehmertum muß im ganzen Lande gefördert werden, insbesondere auf dem Weg über anhaltende Zunahme kleiner Unternehmen und selbständiger Tätigkeit.

Zu den Systemen, die die Erreichung dieser Prioritäten möglich machen und die entweder schon funktionieren oder demnächst fertiggestellt sein werden, gehören:

- Ein landesweites Netz funktionierender TECs (Training and Enterprise Councils) und LECs (local enterprise companies), auf lokaler Ebene tätiger und von den Arbeitgebern geführter Organisationen, welche die Ausbildung und die unternehmerische Tätigkeit gezielt auf die sich ständig verändernde Verbrauchernachfrage ausrichten;

- ein umfassendes Netz freiwilliger und unabhängiger, von den Arbeitgebern geführter Industry Training Organisations, dessen Errichtung schon weit vorangekommen ist. Eine der Hauptaufgaben dieser Organisationen wird darin bestehen, einen Mechanismus zu schaffen, mit dem die TECs über die Bedürfnisse einzelner Arbeitsmarktsektoren auf dem Laufenden gehalten werden;

- ein auf der Grundlage der von führenden Gremien, welche die einzelnen Sektoren von Industrie und Handel vertreten, festgelegten Befähigungsnormen aufbauender landesweiter Rahmen von National Vocational Qualifications wird dafür sorgen, daß die Ausbildung auf die Bedürfnisse des Arbeitsplatzes ausgerichtet ist und der Weiterentwicklung der Menschen dient.

Die britische Regierung hat vor, 1991/92 mehr als £ 2,7 Milliarden für Ausbildung, unternehmerische und berufliche Bildung auszugeben, was real zweieinhalb mal so viel wie 1978/79 ist. Die Arbeitgeber, die in erster Linie für die Ausbildung verantwortlich sind, werden schätzungsweise etwa £ 20 Milliarden jährlich für Ausbildungs- und Bildungsmaßnahmen ausgeben. Im Frühjahr 1990 kamen über 85 % mehr Arbeitnehmer in den Genuß von Ausbildungsmaßnahmen als während eines ähnlichen Zeitraums vor sechs Jahren.

CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Die britische Regierung anerkennt den wesentlichen Beitrag der Frauen zum Wirtschafts- und Sozialleben des Landes und stellt sich rückhaltlos hinter die Chancengleichheit der Geschlechter in allen Lebensbereichen. In den letzten Jahren wurden beträchtliche Fortschritte auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Frauen und Männern erzielt, die ein klarer Beweis dafür sind, daß unsere auf Chancengleichheit gerichteten Maßnahmen Wirkung zeigen.

Frauen stellen fast die Hälfte der zivilen, abhängig beschäftigten Personen, was die zweithöchste Beteiligungsrate der Frauen darstellt; mit 12 Millionen sind mehr Frauen erwerbstätig als in jedem

anderen westeuropäischen Land; das Vereinigte Königreich ist das einzige EG-Land, in dem die Arbeitslosenquote bei den Frauen niedriger als bei den Männern ist; und viel mehr Frauen als je zuvor sind in leitenden Tätigkeiten oder Berufen mit akademischer Ausbildung beschäftigt oder stehen in der Ausbildung dafür, so sind z.B. ein Viertel aller Ärzte, Zahnärzte, Optiker, Rechtsanwälte und Tierärzte im Vereinigten Königreich heutzutage Frauen.

Der rechtliche Rahmen

Das Vereinigte Königreich verfügt über einen umfangreichen rechtlichen Rahmen zur Bekämpfung der Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts generell; auf dem Gebiet der Beschäftigung ist es insbesondere das Equal Pay Act von 1970, das gleiche Bezahlung vorschreibt, wenn ein Mann und eine Frau für denselben Arbeitgeber oder einen mit diesem wirtschaftlich verbundenen Arbeitgeber die gleiche oder weitgehend ähnliche Arbeit oder eine durch eine Arbeitsplatzbewertungsstudie für gleich befundene Arbeit leisten. Wesentlich erweitert wurde dieses Gesetz durch die Equal Pay (Amendment) Regulations von 1986, die auch gleichwertige Arbeit einbeziehen. Das durchschnittliche Verdienst der Frauen pro Stunde, das einen bisher nie dagewesenen Höchststand erreicht hat, ist, verglichen mit dem der Männer, von weniger als zwei Dritteln im Jahre 1970, als das britische Equal Pay Act erlassen wurde, auf mehr als drei Viertel im Jahre 1990 angestiegen.

Das Sex Discrimination Act von 1975 erstreckt sich auf ein breites Spektrum von Lebensbereichen, die direkt oder indirekt die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsplatz betreffen. Dadurch wird eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts in den Bereichen Beschäftigung, Bildung, Bereitstellung von Gütern und Einrichtungen, Erbringung von Dienstleistungen und Bereitstellung von Räumlichkeit generell rechtswidrig. Auch macht es schikanöse Maßregelung und eine breite Palette anderer Handlungen rechtswidrig, wozu auch Werbe-anzeigen und die Beihilfe zu rechtswidrigen Handlungen gehören. Das Gesetz gestattet auch unter bestimmten Umständen positive Maßnahmen, beispielsweise im Zusammenhang mit gewissen Aspekten der Ausbildung und mit gewerkschaftlichen Wahlämtern auf leitender Ebene, nicht aber eine bessere Behandlung aufgrund des Geschlechts. Unser Gesetz befaßt sich auch mit den Opfern sexueller Belästigung und bietet Schutz vor jeglicher schikanöser Maßregelung.

Über Klagen wird von den Arbeitsgerichten verhandelt. Das Vereinigte Königreich hat drei Gemeinschaftsrichtlinien über die Gleich-behandlung am Arbeitsplatz umgesetzt.

Sonstige Inititativen

Mit bloßen Gesetzen läßt sich noch keine Gesellschaft schaffen, in der Chancengleicheit besteht. Vorschriften, durch die die Kosten der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen für die Arbeitgeber unverhältnismäßig steigen, wirken sogar bremsend auf das Arbeitsplatzangebot, ohne zum Ansporn zu größerer Chancengleichheit

zu werden. Ansätze, die außerhalb des gesetzten Rechts liegen, sind ebenso wichtig; für einen Wandel der Einstellung läßt sich viel dadurch tun, daß man den Kenntnisstand verbessert.

Die Equal Opportunities Commission (EOC) ist mit der Aufgabe betraut, sich für die Beseitigung der Ungleichbehandlung und die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen generell einzusetzen. Die EOC kann allen kostenlos Hilfe und Rat bieten, die den Eindruck haben, Opfer einer Ungleichbehandlung geworden zu sein. Sie kann auch Beschwerden untersuchen und hat die Befugnis, Arbeitgebern "Nichtdiskriminierungs-Bescheide" zuzustellen.

Auch die Regierung spielt ihre Rolle dabei, indem sie die Frauen dazu ermutigt, über das ganze Spektrum von Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten nachzudenken, und indem sie große Anstrengungen im Hinblick auf berufsbezogene Ausbildungsmaßnahmen unternimmt. So können beispielsweise die Employment Training and Youth Training Schemes den Frauen helfen, wieder Arbeit aufzunehmen oder in anderen als den hergebrachten Berufen tätig zu werden.

Neue Arbeitsmodelle, die von der Regierung gefördert werden, wie zum Beispiel Job-sharing, Teilzeitarbeit, Unterbrechungen der Berufslaufbahn und freiwilliger Elternurlaub helfen den Frauen dabei, erfolgreich Beruf und Familienleben zu verbinden. Natürlich darf die Arbeit der Frauen, die zu Hause bleiben wollen, um sich der Betreuung ihrer Kinder zu widmen, nicht unterschätzt werden - wichtig ist die Wahlfreiheit.

Neuere Initiativen

1986 wurde die Interministerielle Gruppe für Frauenfragen geschaffen, um die Regierungspolitik in Fragen, die Frauen betreffen, zu koordinieren. Darin sind dreizehn Ressorts vertreten.

Mit den Bestimmungen über Chancengleichheit im Broadcasting Act von 1990 wird angestrebt, die geltenden Grundsätze der Chancengleichheit auszubauen, ein Klima zu schaffen, in dem Frauen mehr leitende Stellungen in den Redaktionen innehaben, und sicherzustellen, daß die Frauen fair und und verständnisvoll vertreten sind. Die Bedingung der Chancengleichheit wird ebenso durchsetzbar sein, wie jede andere Bedingung für die Lizenzvergabe.

Die Betreuung von Kindern und die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten

Es ist Sache der Familie, darüber zu entscheiden, ob die Mutter eine bezahlte Tätigkeit außer Hauses aufnehmen soll, und wenn ja, auf welcher Grundlage. Die Regierung ist sich jedoch darüber im klaren, wie wichtig flexible Arbeitszeiten, eine flexible praktische Gestaltung der Arbeit und eine qualitativ hochwertige Betreuung der Kinder für berufstätige Eltern sind.

Es ist damit zu rechnen, daß im Vereinigten Königreich 95 % des Zuwachses der Erwerbsbevölkerung innerhalb des nächsten Jahrzehnts aus Frauen bestehen wird. Die Arbeitgeber bieten zunehmend Arbeitszeiten und -modelle an, die diese Entwicklung erleichtern sollen.

Auch gab es einen deutlichen Fortschritt der Maßnahmen für die Kinderbetreuung. Die Steuerreformen von 1990 gewähren nunmehr den Arbeitgebern Steuervergünstigungen auf Arbeitgeberleistungen für die Kinderbetreuung. Im Laufe der Jahre wurde eine Vielfalt unterschiedlicher Kinderbetreuungsmaßnahmen unter entscheidender Beteiligung des freiwilligen und des privaten Sektors ausgebaut. Diese Modelle bieten eine gesunde Grundlage für die künftige Entwicklung.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Das Vereinigte Königreich ist seit über 150 Jahren führend beim Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer durch gesetzliche Vorschriften. Die geltenden Gesetze bieten einen umfassenden und wirksamen Rahmen für die Aufrechterhaltung, Verbesserung und Durchsetzung von Normen für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Jeder, der irgendwie mit Berufstätigkeit zu tun hat, hat gesetzliche Pflichten, deren Zweck der Schutz nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch der Freiberufler und der Mitglieder der Allgemeinheit vor Gefahren für ihre Gesundheit und Sicherheit ist, die sich aus beruflichen Tätigkeiten ergeben.

Die britischen gesetzlichen Vorschriften über Gesundheit und Sicherheit gehen von der Prämisse aus, daß alle, die mit Berufstätigkeit zu tun haben (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Freiberufler usw.) zusammenarbeiten und ihren Pflichten nachkommen müssen, Gesundheit und Sicherheit zu gewährleisten. Die Gesetze enthalten daher allgemeine Erfordernisse betreffend Information, Ausbildung und Konsultation, sowie darüber hinaus gegebenenfalls konkretere Erfordernisse. In einem jüngst von der Europäischen Kommission vorgelegten Bericht wird die Auffassung vertreten, das das britische System der Arbeitnehmerbeteiligung am Schutz von Gesundheit und Sicherheit eines der wirksamsten in der Gemeinschaft ist.

Der Ansatz der britischen gesetzlichen Vorschriften gründet sich auf eine ordnungsgemäße Bewertung im Hinblick auf die Gefahren und auf vernünftige medizinische und technische Kriterien, wodurch es zur Einführung von sachlichen und wirksamen Kontrollen kommt. Besonders betont werden umfassende Konsultationen über Vorschläge für neue Gesetzgebungsmaßnahmen.

Die britischen Gesundheits- und Sicherheitsnormen gehören zu den strengsten in der Gemeinschaft. Dies bestätigt auch eine jüngst vorgelegte HSE-Studie, aus der hervorgeht, daß die britische Unfallstatistik bei einem Vergleich mit jener der größten EG-Partner hinsichtlich der meisten Aspekte günstig abschneidet.

SPEZIALGRUPPEN

1. Jugendliche

Jugendliche als Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich, einschließlich berufstätiger Jugendlicher und Kinder, sind durch umfassende Gesundheits- und Sicherheitsgesetze geschützt, die auf alle Arbeitnehmer Anwendung finden.

Darüber hinaus gibt es einen zusätzlichen Schutz junger Arbeitnehmer aufgrund von Vorschriften, mit denen geregelt wird, inwieweit sie in besonders gefährlichen Branchen oder mit besonders gefährlichen Stoffen arbeiten dürfen.

Aus der Unfallstatistik ergibt sich, daß junge Arbeitnehmer (im Alter von 16 bis 19 Jahren) weniger Unfälle als Arbeitnehmer allgemein haben.

Das Mindestalter für eine Vollzeitbeschäftigung ist sechzehn und entspricht damit dem Ende der gesetzlichen Schulpflicht. Kinder ab dem Alter von dreizehn Jahren können mit leichter, nichtindustrieller Arbeit beschäftigt werden, sofern sie dadurch nicht in Gefahr geraten und ihre Ausbildung dadurch nicht gestört wird.

Jugendliche und Kinder im schulpflichtigen Alter fallen auch unter das umfassende Paket an gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitnehmerschutz und zur Chancengleichheit, wobei Bestimmungen zur Freisetzung die einzige Ausnahme bilden.

Ausbildung Jugendlicher

Die Regierung mißt der Ausbildung Jugendlicher höchste Priorität bei. Im letzten Jahrzehnt gab es im Vereinigten Königreich eine Revolution im Erziehungs- und Bildungswesen. Weitreichende Reformen wurden eingeführt, die sich auf die Bereitstellung zusätzlicher Mittel stützen konnten. Eltern, ihre Kinder und Jugendliche haben heute die Wahl unter Möglichkeiten, die es vor einer Generation gar nicht gab.

Die Politik der Regierung zielt darauf ab, Barrieren, die den Zugang zu Chancen versperren, einzureißen, und das Niveau zu heben. Somit soll allen Jugendlichen die Gelegenheit geboten werden, ihre Begabung optimal zu nutzen und den bestmöglichen Start im Leben haben.

Am 20. Mai 1991 legte die Regierung ein Weißbuch mit dem Titel "Education and Training for the Twenty-First Century" vor. Die darin aufgeführten wesentlichen Grundsätze sind:

- Beschleunigung der Einführung von National Vocational Qualifications (NVQs) in der Weiterbildung und Ausbau eines Spektrums allgemeiner NVQs;

- Anerkennung der Gleichwertigkeit akademischer und beruflicher Qualifikationen und klarere und durchlässigere Verbindungswege zwischen ihnen;

- Erweiterung der von den Schul-Oberstufen und Colleges gebotenen Leistungen, damit die jungen Menschen bei ihrer Wahl, welche Ausbildung oder Schulung sie wollen und wo sie diese erhalten möchten, weniger eingeschränkt sind;

- Gewährung eines größeren Spielraums für die TECs, um den Arbeitgebereinfluß auf das Erziehungswesen und die gegen-seitige Unterstützung von Arbeitgebern und Erziehungswesen zu fördern;

- Ansporn für mehr Jugendliche zu einer Ausbildung durch Angebot eines Ausbildungskredits;

- Förderung von Verbindungen zwischen Schulen und Arbeitgebern, um sicherzustellen, daß die Schüler vor ihrem Abgang von der Schule ein gutes Verständnis der Arbeitswelt gewinnen;

- Sicherstellung, daß alle Jugendlichen bessere Informationen und Beratung über die ihnen im Alter von sechzehn Jahren und danach auf ihrem Weg durch die Weiter- und Fortbildung und Schulung offen stehenden Wahlmöglichkeiten erhalten;

- Bereitstellung von Chancen und Anreizen für Jugendliche, ein höheres Niveau von Kenntnissen und Fertigkeiten zu erreichen;

- Gewährung größerer Freiheit für die Colleges, ihr Leistungsangebot auszuweiten und flexibler auf die Nachfrage ihrer Kunden zu reagieren.

Eine weitere Initiative der Regierung ist das Youth Training (YT), ein Ausbildungsprogramm, das darauf abzielt, Ausbildung und Berufsbildung auf breiter Grundlage vor allem den Sechzehn- und Siebzehnjährigen anzubieten und besser qualifizierte Berufsanfänger auf den Arbeitsmarkt zu bringen.

Im Rahmen der Youth Training Guarantee haben alle arbeitslosen Jugendlichen im Alter von sechzehn und siebzehn Jahren das Recht auf Teilnahme an einem geeigneten YT-Programm und auf eine solche Ausbildung.

Derzeit befinden sich rund 350.000 Jugendliche in dieser Ausbildung, verglichen mit den 6.000 Jugendlichen, die 1978 in den Genuß staatlicher Ausbildungsprogramme kamen. Der Anteil der Sechzehnjährigen, die in Teilzeit- oder Vollzeitausbildung standen, lag 1988 bei mehr als 90 %. Für die Sechzehn- bis Achtzehnjährigen betrug der Anteil 69 % verglichen mit 64 % im Jahre 1984.

II. Behinderte

Den Behinderten wird im Vereinigten Königreich eine breite Palette von Leistungen seitens der Gesundheitsbehörden, Gemeinden, freiwilligen Organisationen, Training and Enterprise Councils und Local Enterprise Companies sowie von der Arbeitsverwaltung angeboten. Sie umfassen ein sehr breites Spektrum, nämlich ärztliche und pflegerische Versorgung, Rehabilitation, Ausbildungstherapie, Bereitstellung von Geräten, Hauspflegedienste, Urlaub, Entlastung

für Pflegepersonen, Zugang zu Informationen über am Ort vorhandene Dienste, sowie spezielle Arbeitsverwaltungsbehörden für abhängig beschäftigte und arbeitslose Behinderte. Darüber hinaus gibt es ein umfassendes Leistungssystem für Kranke und Behinderte.

Beschäftigung und Ausbildung

Die britischen Ausbildungs- und Beschäftigungsdienste und -programme zielen darauf ab, Zugangs- und Chancengleichheit zu fördern, bei dem Übergang in die offene Beschäftigung zu helfen, sowie dafür zu wirken, daß Behinderte am Arbeitsplatz gehalten und weiter gefördert werden. Viele Behinderte bedienen sich der zentralen Dienste, aber es gibt auch ein breites spezialisiertes Angebot, das Hilfestellung leistet bei der Vermittlung an einen Arbeitsplatz, der Förderung guter Gepflogenheiten im Beschäftigungswesen, Beratung, Einstufung, Rehabilitation und Ausbildung. Spezialpläne sind dafür gedacht, besondere Einstellungshindernisse überwinden zu helfen, und für Schwerbehinderte stehen Ausbildung und Hilfe im beschützenden Arbeitsprogramm zur Verfügung.

Die Programme und Leistungen sind so aufgebaut, daß sie lokalen und individuellen Bedürfnissen gerecht werden. Seit April 1991 verfolgt die Regierung das Ziel, dafür zu sorgen, daß arbeitslose Behinderte einen Platz in einem ihrer vier hauptsächlichen Beschäftigungs- und Ausbildungsprogramme bekommen. Entscheidungen betreffend die Wirksamkeit des Beschäftigungs- und Ausbildungsangebots für Behinderte werden nach Prüfung der Ergebnisse zweier umfassender, 1990 durchgeführter Konsultationsverfahren demnächst getroffen werden.

Leistungen

Im Vereinigten Königreich gibt es ein breit gefächertes Angebot staatlicher Leistungen für Kranke und Behinderte, das £ 11,95 Milliarden im Jahr kostet (geschätzte Summe für 1991/92). Ergänzt wird es durch ein gut ausgebautes System beruflicher Leistungen. Hilfe zur Aufrechterhaltung des Einkommens wird über beitragsbezogene und nicht beitragsbezogene Leistungen geboten. Die im Dezember 1990 vorgenommene Steigerung der nicht beitragsbezogenen Leistungen konzentriert zusätzliche Zahlungen auf diejenigen, die von Geburt an behindert sind oder schon früh in ihrem Leben arbeitsunfähig wurden. Hilfe zur Bewältigung der zusätzlichen Kosten der Behinderung wird auch über beitragsbezogene Leistungen, Attendance Allowance und Mobility Allowance, gewährt. Aus jüngst durchgeführten Erhebungen geht hervor, daß es sich dabei um sehr wirksame Mittel der Hilfe für die mehr als eine Million Schwerbehinderte handelt.

In den letzten Jahren hat das Vereinigte Königreich den Rahmen der Leistungen für Behinderte verbessert, so daß er besser auf deren Bedürfnisse und Lebensumstände abgestimmt ist. Eine zusätzliche Kosten verursachende neue Leistung, die Disability Living Allowance, soll vom April 1992 an gewährt werden, womit die derzeit verfügbare Hilfe noch ausgeweitet wird. Gleichzeitig soll eine zweite neue

Leistung, die Disability Working Allowance, zur Förderung der Unabhängigkeit Behinderter durch Hilfe für jene, die arbeiten wollen, eingeführt werden.

III. Ältere Menschen

Die britische Regierung bietet allen Frauen über 60 und allen Männern über 65, die im Verlaufe ihres Arbeitslebens die erforderlichen Mindestbeiträge entrichtet haben, ein Ruhegehalt. Allein für Frauen kann auch eine Rente vorgesehen werden, die sich ganz oder teilweise auf die Beiträge ihres derzeitigen, früheren oder verstorbenen Ehemannes gründet, wenn sie damit eine wertvollere Rente als aufgrund ihrer eigenen Beiträge bekommen. Ferner kann eine Zusatzrente gezahlt werden, die von der Höhe bestimmter, seit 1978 bezogener Einkünfte abhängig ist; zusätzliche Zahlungen erhalten Ruhegehaltsempfänger, die über 80 sind; auch kann die Rente jener erhöht werden, die einen anderen Erwachsenen unterhalten oder abhängige Kinder haben. Die Regierung bekennt sich dazu und ist auch gesetzlich dazu verpflichtet, die Ruhegehälter alljährlich entsprechend der Preisentwicklung so zu erhöhen, daß ihr Wert erhalten bleibt. Grundsätzlich hat sich die Regierung schon vor einiger Zeit auf die Angleichung des Rentenalters festgelegt, aber es handelt sich dabei um eine komplexe Frage, und Vorschläge dazu können erst vorgelegt werden, wenn die volkswirtschaftlichen Annahmen, demographischen Faktoren und Ruhestandserwartungen der Menschen umfassend geprüft sind.

Zusätzlich zur staatlichen Rente fördert die Regierung auch Pläne für weitere Vorkehrungen, damit der Ruhestand nicht einen steilen Einkommensrückgang zur Folge hat. Dazu gehören beispielsweise private Pensionen, Berufsrenten und Einkünfte aus Ersparnissen. Jedermann, der das Rentenalter erreicht und nur unzulängliche Ressourcen hat, kann Income Support, Housing Benefit und Community Charge Benefit in Anspruch nehmen. Für ältere Menschen in Pflegeheimen stehen höhere Beträge an Income Support zur Verfügung.

Das durchschnittliche Nettoeinkommen der Menschen im Rentenalter stieg zwischen 1979 und 1987 um 31 % an, wobei die Hälfte aller Ruhegehaltsempfänger Paare und alleinstehende Rentner waren, die von einem früheren Arbeitgeber eine Betriebsrente bezogen. Betriebsrenten machten 1987 ein Fünftel der durchschnittlichen Einnahmen der Ruhegehaltsempfänger aus. Das Realeinkommen der Rentner stieg von 1979 bis 1987 schneller als das der übrigen Bevölkerung an.

SOZIALER SCHUTZ

Allgemeines Ziel des Systems des sozialen Schutzes im Vereinigten Königreich ist, ein rationelles und gut ansprechendes System finanzieller Hilfe unter gebührender Berücksichtigung der übergeordneten Wirtschaft- und Sozialpolitik vorzusehen. Seine Struktur macht es möglich, Ressourcen wirksam zu jenen zu lenken, die sie am dringendsten brauchen, und dabei Unabhängigkeit zu fördern und einen Anreiz zu bieten, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Ein

landesweites Sozialhilfesystem sieht ein angemessenes garantiertes Einkommen ohne zeitliche Beschränkung für alle Gruppen einschließlich der älteren Menschen, der kranken alleinerziehenden Eltern und der Arbeitslosen vor. Die jährlichen Ausgaben der Sozialversicherung sind in den letzten zehn Jahren um £ 17 Milliarden auf £ 55,9 Milliarden 1990/91 angestiegen.

Beitragsabhängige Leistungen, die sich auf Zeiten der Mutterschaft, Krankheit und Arbeitslosigkeit erstrecken, sind für Arbeitnehmer vorgesehen, die in letzter Zeit erwerbstätig waren; nicht beitragsabhängige Leistungen bieten den Schwerkranken oder -behinderten (einschließlich der aufgrund eines Berufsunfalls Behinderten) und den Pflegepersonen von Kranken und Behinderten, finanzielle Hilfe. Income Support verschafft den nicht Vollzeitbeschäftigten ein angemessenes Einkommen. Es lenkt Hilfe zu jenen, die als besonders bedürftig ermittelt worden sind, wobei höhere Zahlungen an Familien, alleinerziehende Eltern, ältere Menschen, Kranke und Behinderte gehen. Mehr als vier Millionen Menschen erhalten Income Support.

Innerhalb der letzten beiden Jahre gab es eine Reihe von Initiativen. Dazu gehören eine wesentliche Steigerung der Einkommensausgleichszahlungen für Rentner, die über die normalen, jährlichen Erhöhungen hinausgehen und Kosten in Höhe von £ 300 Millionen verursachen, sowie ein im Oktober 1990 neu eingeführter Zuschlag für Pflegepersonen.

Family Credit stockt niedrige Einkommen auf, wenn in der Familie (wozu auch Familien mit nur einem Elternteil gehören) Kinder sind, und bietet einen Anreiz zur Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Die Regierung hat Vorschläge bekanntgegeben, wodurch die Anwartschaftszeiten gesenkt werden und ein ganz neuer Personenkreis zu den Berechtigten gehört. Dabei handelt es sich um einen wesentlichen Fortschritt, der in Europa seinesgleichen sucht und ein entscheidendes Bindeglied zwischen der Abhängigkeit von Leistungen und der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt (und dem Verbleib dort) liefert. Die Rückkehr zur Arbeit wurde dadurch erleichtert, daß sich die Leistungsberechtigung nach dem Nettoeinkommen und nicht nach dem Bruttoeinkommen richtet, so daß die Leute bei einem Einkommenszuwachs nicht mehr aufgrund der Streichung von Leistungen schlechter gestellt sind.

Housing Benefit hilft denjenigen, die Einkommensausgleichszahlungen erhalten oder aus anderen Quellen Einnahmen in entsprechender Höhe beziehen, bei den Wohnkosten und Gemeindesteuern.

ANLAGE

FÜR DIE MITGLIEDSTAATEN BESTIMMTER FRAGENKATALOG ZUM BERICHT ÜBER DIE ANWENDUNG DER GEMEINSCHAFTSCHARTA DER SOZIALEN GRUNDRECHTE DER ARBEITNEHMER

Nach Artikel 29 der Charta "erstellt die Kommission im letzten Quartal eines jeden Jahres einen Bericht über die Durchführung der Charta seitens der Mitgliedstaaten und der Europäischen Gemeinschaft."

FREIZÜGIGKEIT

1. Gibt es andere als aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit bedingte Hemmnisse, die Arbeitnehmer aus der Europäischen Gemeinschaft an der Wahrnehmung ihres Rechts auf Freizügigkeit hindern?

2. Gibt es neue Initiativen, um den Arbeitnehmern, die das Recht auf Freizügigkeit wahrnehmen, das Aufenthaltsrecht zu sichern?

   Gibt es für den Arbeitnehmer, der sein Recht auf Freizügigkeit wahrgenommen hat, Hemmnisse, die ihn an der Ausübung eines Berufs oder einer Beschäftigung zu den gleichen Bedingungen wie für die Staatsangehörigen des betreffenden Landes hindern?

   Gibt es neue Initiativen zur Förderung der Freizügigkeit und der Gleichbehandlung bei der Ausübung eines Berufs oder einer Beschäftigung sowie des sozialen Schutzes?

3. Welche Maßnahmen

   - fördern die Familienzusammenführung?

   - fördern die Anerkennung von in einem anderen Mitgliedstaat erworbenen Diplomen oder gleichwertigen beruflichen Befähigungsnachweisen?

   - verbessern die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Grenzgänger?

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

4. Gibt es, abgesehen von den für den jeweiligen Beruf geltenden Vorschriften, besondere Vorschriften, die bestimmten Personengruppen das Recht auf freie Ausübung des Berufs verbieten?

5. - Gibt es gesetzliche Bestimmungen oder anderweitige Regelungen, Praktiken oder gerichtliche Entscheidungen, nach denen den Arbeitnehmern ein gerechtes Arbeitsentgelt zugesichert ist?

   - Gibt es ein gerechtes Bezugsentgelt für die Arbeitnehmer mit einer anderen Arbeitsregelung als dem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis?
   - Sehen die einzelstaatlichen Vorschriften für den Fall, daß das Arbeitsentgelt einbehalten, gepfändet oder abgetreten wird, Maßnahmen vor, damit dem Arbeitnehmer die erforderlichen Mittel belassen werden, um seinen eigenen Lebensunterhalt und den seiner Familie bestreiten zu können?

6. Welche Bedingungen müssen erfüllt werden, um die Dienste der Arbeitsämter unentgeltlich in Anspruch nehmen zu können?

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

7. Beschreiben Sie kurz die auf folgenden Gebieten geltenden Maßnahmen:

   - Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit;
   - nicht vollzeitliche und nicht unbefristete Arbeitsverhältnisse;
   - Verfahren bei Massenentlassungen und Konkursen.

8. Gibt es einen bezahlten Jahresurlaub und eine wöchentliche Ruhezeit, auf die jeder Arbeitnehmer der Gemeinschaft Anspruch hat?
   Sind sie durch Gesetz oder tarifvertraglich geregelt?
   Welches ist ihre Dauer?
   Unter welchen Bedingungen werden sie gewährt?

9. Wie sind die Arbeitsbedingungen der Lohn- und Gehaltsempfänger im einzelnen festgelegt?
   Ist ein schriftlicher Nachweis erforderlich?
   Ist dies gesetzlich vorgeschrieben?
   Durch Tarifvertrag geregelt?
   Durch Arbeitsvertrag geregelt?
   Gibt es Ausnahmen?

SOZIALER SCHUTZ

10. - Wie ist der soziale Schutz der Arbeitnehmer organisiert, damit ihnen die Leistungen der sozialen Sicherheit in ausreichender Höhe gesichert sind?
    Auf welcher Grundlage und nach welchen Kriterien?
    - Besteht ein allgemeines System des sozialen Schutzes?
    Für welche Personenkategorien?
    - Welche Maßnahmen ermöglichen es den vom Arbeitsmarkt Ausgeschlossenen, die nicht über Mittel für ihren Unterhalt verfügen, ausreichende Leistungen zu empfangen und Zuwendungen zu beziehen?

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

11. - Gibt es hinsichtlich des Zusammenschlusses beruflicher oder gewerkschaftlicher Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus der Europäischen Gemeinschaft?

    - Hat ein Arbeitgeber oder Arbeitnehmer das Recht, diesen Organisationen beizutreten oder nicht, ohne daß ihm daraus Nachteile erwachsen?

12. Nach welchen Modalitäten werden Tarifverträge ausgehandelt und abgeschlosen?
    Gibt es Hemmnisse, die Arbeitgeber oder Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen daran hindern, Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen?

13. - Welches sind die Modalitäten für die Ausübung des Streikrechts?
    - Welches sind die Maßnahmen zur Erleichterung von Schlichtungs-, Vermittlungs- und Schiedsverfahren zum Zwecke der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten?

14. - Welche Rechtsordnung gilt in Sachen Streikrecht für den öffentlichen Dienst im allgmeinen und Polizei und Streitkräfte im besonderen?

BERUFSAUSBILDUNG

15. - Welche Bedingungen gelten für den Zugang zur Berufsausbildung?

    - Gibt es neue Initiativen zur Minderung oder Eindämmung der auf der Staatsangehörigkeit beruhenden Diskriminierung im Bereich des Zungangs zur beruflichen Bildung jeder Art?

    - Gibt es Maßnahmen im Bereich Fort- und Weiterbildung, die es jedem ermöglichen, sich umzuschulen?
      Fallen diese Maßnahmen in den Zuständigkeitsbereich der öffentlichen Hand, der Unternehmen oder der Sozialpartner?

GLEICHBEHANLDUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

16. - Wie wird die Gleichbehandlung von Männern und Frauen durchgeführt und wie gewährleistet?

    - Welche Initiativen sind zur Verstärkung der Maßnahmen zugunsten der Gleichbehandlung von Männern und Frauen ergriffen worden?

- Gibt es Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Pflichten miteinander in Einklang zu bringen?

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

17. Gibt es ein System zur Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer, insbesondere für Unternhemen mit Betrieben in mehreren Mitgliedstaaten?

18. - Welches sind die Bestimmungen oder Gepflogenheiten zur Regelung der Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer?

    - Welche Fälle fallen speziell unter diese Regelungen?

    - Finden Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung zumindest in folgenden Fällen statt:

      - bei Einführung technologischer Veränderungen in den Unternehmen;
      - bei der Umstrukturierung von Unternehmen;
      - bei Massenentlassungen;
      - dort, wo Arbeitnehmer, insbesondere Grenzgänger, von den Beschäftigungsmaßnahmen des sie beschäftigenden Unternehmens betroffen sind.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMGEBUNG

19. - Auf welchen Gebieten oder Sektoren sehen die Gemeinschaftsrichtlinien günstigere Bedingungen als die gegenwärtig in Ihrem Land geltenden Bedingungen vor?

    - Besteht in Sachen Gesundheit und Sicherheit ein Modus für die Mitwirkung der Arbeitnehmer an der Beschlußfassung und welches sind die Modalitäten dieser Mitwirkung?

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

20. Welches ist für Jugendliche das gesetzliche Mindestalter für den Eintritt in das Erwerbsleben?

21. Gibt es besondere Vorschriften zur Regelung des Arbeitsentgeltes Jugendlicher?
    Welches sind die wesentlichen Modalitäten dieser Vorschriften?

22. Gibt es besondere Vorschriften zur Regelung der Arbeitszeit Jugendlicher, der Nachtarbeit und der beruflichen Bildung?

23. Kommen die Jugendlichen nach Ablauf ihrer Schulpflicht in den Genuß einer Grundausbildung im Hinblick auf ihre Anpassung an die Erfordernisse ihres künftigen Erwerbslebens?

ÄLTERE MENSCHEN

24. Welches sind die Bedingungen, die dem Arbeitgeber aus der Gemeinschaft, der in den Ruhestand tritt, den Anspruch auf ausreichende Mittel im Hinblick auf einen angemessenen Lebensstandard sichern?

25. Gibt es ein System des sozialen Schutzes, das es jedem, der das Rentenalter erreicht hat, aber keinen Rentenanspruch besitzt, ermöglicht, über ausreichende Zuwendungen zu verfügen und/oder Sozialhilfeleistungen und Sachleistungen bei Krankheit erhalten zu können, die seinen spezifischen Bedürfnissen angepaßt sind?
Welches sind die wesentlichen Modalitäten?

BEHINDERTE

26. Welches sind die konkreten Maßnahmen, die Behinderten die berufliche und soziale Eingliederung ermöglichen?

ANWENDUNG DER CHARTA

27. Wie wird die Gewährleistung der in der Charta verankerten sozialen Grundrechte gesichert?

Initiative	Adoption and progress in the Commission	Progress in the ESC	Progress in the EP	Progress in the Council
THE LABOUR MARKET				
Employment in Europe' report	Every year a Report: June 1990, July 1991,			
'Observatory' and documentation system on employment				
- NEC Network of Employ. Co-ordinators	1st meeting 6 April 1990			
- MISEP - Mutual Inform. System on Employ. Policies	launched in 1982			
- SYSDEM European System of Docum. on Employment	launched in October 1989			
Action programmes on employment creation for specific target groups				
- ERGO Action Programme for the long-term unemployment	three year programme 1989-1991			
- LEDA Local Employ. Develop. Act. Progr.	launched in 1986; at present third phase (1990-1993)			
- SPEC Support Progr. for Employ. Creation	scheduled for 3 yrs (at the request of the EP) from 1990-1992			
- ELISE European Info. Network on local Employ. Initiative	set up in January 1985			
Monitoring and evaluation of the activities of the European Social Fund				
- Annual Report	scheduled for Dec.			
Revision of Part II of Regulation 1612/68 on the clearance of vacancies and applications for employment and the related procedural decisions (SEDOC) (legal basis: Art. 49)	Adopted by the COM 5.9.1991 - COM (91) 316 final			**under discussion**

Initiative	Adoption and progress in the Commission	Progress in the ESC	Progress in the EP	Progress in the Council
EMPLOYMENT AND REMUNERATION				
Opinion on the introduction of an equitable wage by the Member States	Adoption by Commission is scheduled for December			
Directive on contracts and employment relationships other than full-time open-ended contracts (atypical work; 3 proposals)				
- Working condit. (legal basis: Art. 100)	COM(90)228/I final of 29.6.90 OJ C 224, 8.9.1190	Opinion OJ C 332, 31.12.1990	Opinion OJ C 324, 24.12.1990 (rejects the legal basis chosen by the COM.)	under discussion
- distortions of competition (legal basis: Art. 100A)	Proposal COM(90)228/II final of 29.6.90 OJ C 224, 8.9.1990. Amended proposal : COm(90)533/I final OJ C 305, 5.12.1990	Opinion OJ C 332, 31.12.1990	Opinion: first reading OJ C 295, 26.11.1990	under discussion
- health and safety (legal basis: Art. 118A)	Proposal COM(90)228/II final of 29.6.90 OJ C 224, 8.9.1990	Opinion OJ C 332, 31.12.1990	Opinion: first reading : OJ C 295, 26.11.1990 second reading : given in May 1991	Final adoption on 25 June 1991

Initiative	Adoption and progress in the Commission	Progress in the ESC	Progress in the EP	Progress in the Council
IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS				
Directive for the adaptation, of working time (118A)	Proposal: COM(90)317 final of 5.12.90, OJ C 254 9.10.1990 Amended proposal : COM(91) 130 final of 23.4.1991	Opinion OJ C 60, 8.3.1991	Opinion : first reading OJ C 72, 18.03.1991	under discussion
Council Directive on the introduction of a form to serve as proof of an employment contract or relationship (100)	Proposal: COM (90) 563 final of 8.1.91, OJ C 24, 31.1.1991	Opinion: given in April 1991	Opinion given in July 1991	Final adoption by Council on 14.10.1991, OJ L 288 of 18.10.1991
Revision of the Council Directive of 17 February 1975 (75/129/EEC) on the approximation of the Member States pertaining collective redundancies	Adopted by the COM on 18.9.1991			
Memorandum on the social integration of migrants from non-member countries	Adopted by the COM in Sept. 1990 (SEC (90) 1813 final)			

Initiative	Adoption and progress in the Commission	Progress in the ESC	Progress in the EP	Progress in the Council
FREEDOM OF MOVEMENT				
Revision of Commission Regulation (EEC) No 1251/70 of 29.6.1970 on the right of workers to remain on the territory of a Member State after having been employed in that State	Depends on the adoption of the revision of part I of Regulation 1612/68			
Proposal for a regulation extending Council Regulation (EEC) N° 1408/71 on the application of social security schemes to employed persons, to selfemployed persons and to members of their families moving within the Community and Council Regulation (EEC) N° 574/72 (laying down the procedure for implementing Regulation N° 1408/71) to all insured persons (51 & 235)	To be adopted by the COM in Dec.1991			
Proposal for a Community instrument on working conditions applicable to workers from another State performing work in the host country in the framework of the freedom to provide services, especially on behalf of a subcontracting undertaking (Art. 57 & 66)	COM (91) final of 1 August 1991;	18.9.1991 1st meeting study group		under discussion
Proposal for a Community instrument on the introduction of a labour clause into public contracts	The subject of this instrument is dealted within the above proposal			
Communication on supplementary social security schemes	Communication SEC (91) 1332 final of 22.7.91	under discussion	Discussion started	

Initiative	Adoption and progress in the Commission	Progress in the ESC	Progress in the EP	Progress in the Council
SOCIAL PROTECTION				
Recommendation on social protection: convergence of objectives	Proposal:COM (91) 228 final of 26.6.1991	under discussion		under discussion
Recommandation on common criteria concerning sufficient resources and social assistance in the social protection systems	Proposal : COM (91) 161 final of 13.5.91, OJ C 163, 22.6.1991			Discussion started
FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING				
Communication on the role of the social partners in collective bargaining	Communication is scheduled for Dec. 1991			
INFORMATION, CONSULTATION AND PARTICIPATION				
European Works Council	Proposal: COM (90) 581 final of 25.1.91, OJ C 39, amended proposal to be transmitted to the Council.	Opinion : OJ C 120, 6.5.1991	Opinion: given in July 1991	under discussion
Recommandation of the Council equitysharing and financial participation by workers	Adopted on 10.7.91 by the Commission; COM (91) 259 final of 3.9.91		under discussion	

Drucksache 199/92

Initiative	Adoption and progress in the Commission	Progress in the ESC	Progress in the EP	Progress in the Council
EQUAL TREATMENT FOR MEN AND WOMEN				
Directive on the protection of pregnant women at work	Proposal: COM(90) 406 final of 17.10.90, decision: 11.09.90, OJ C 281, 9.11.1990. Amended proposal: COM(90) 692 final OJ C 25, 1.2.91	Opinion: OJ C 41, 18.2.1991	Opinion: 1st reading in Dec. 1990, OJ C 19, 28.01.1991	Adoption of common position scheduled for Council on Dec 3, 1991
3rd Cty programme on equal opportunities for women	COM (90) 449 final, 6.11.1990			Council Resolution of 21.5.1991 OJ C 142, 31.5.1991
Recommendation concerning child care	Proposal: COM (91) 233 final of 28.8.1991	1st study group meeting on 20.9.1991	Opinion given in November plenary session 1991	On the agenda of 3rd December Council.
Recommendation concerning a code of good conduct on the protection of pregnancy and maternity	Proposal will be presented after the adoption of the common position concerning the protection of pregnant women at work			

Initiative	Adoption and progress in the Commission	Progress in the ESC	Progress in the EP	Progress in the Council
VOCATIONAL TRAINING				
Proposal for a Community instrument on access to vocational training	early 1992			
Updating of the 1963 proposal for a Council decision on the general principles for implementing a common vocational policy	spring 1992			
Communication on the rationalization and coordination of vocational training programmes at Community level	Adopted by COM the 21.8.1990 COM (90) 334 final			
Proposal concerning the joint programm for the exchange of young workers and youth exchanges	COM (90) 467 of 15.10.90, OJ C 322 of 21.12.90			Council decision adopted the 25.06.91

Drucksache 199/92

Initiative	Adoption and progress in the Commission	Progress in the ESC	Progress in the EP	Progress in the Council
HEALTH PROTECTION AND SAFETY AT THE WORKPLACE				
Proposal for a Council Directive on the minimum health and safety requirements to encourage improved medical assistance on board vessels	Proposal: COM(91) 272 final OJ C 183, 27.04.90. Amended proposal: COM(91) 65 final OJ C 74, 20.03.91	Opinion: OJ C 3323, 21.12.90	Opinion: first reading OJ C 48, 25.2.91, second reading: opinion delivered in November plenary 1991	Common position adopted on October 1st, 1991
Proposal for a Council directive on the min. health and safety requirements for work at temporary or mobile work sites (Art. 118A)	Proposal: COM(90) 275 final SYN 279; OJ C 213, 28.8.90; amended proposal: COM(91) 117 final, decision: 9.4.91 OJ C 112, 27.4.91	Opinion: given on 20.03.91	Opinion, 1st reading OJ C 72, 18.3.91	Adoption scheduled for the Social Affairs Council meeting on 3.12.91
Proposal for a Council directive on the minimum requirements to be applied in improving the safety and health of workers in the drilling industries (118A)	Proposal: COM(90) 663 final, decision: 19.12.90 OJ C 32, 7.2.91	Opinion: OJ C 191, 22.7.91	Opinion: 1st reading given in the plenary session October 1st, 91	under discussion
Proposal for a Council Directive on the minimum requirements to be applied in improving the safety and health of workers in the quarrying and open-cast mining industries (118A)	To be adopted by the COM in December 1991			
Proposal for a Council Directive on the min. safety and health requirements for fishing vessels (118A)	To be adopted by the COM in December 1991			

Initiative	Adoption and progress in the Commission	Progress in the ESC	Progress in the EP	Progress in the Council
Recommendation to the Member States on the adoption of a European schedule of industrial diseases	Commission recommendation 90/326/EEC, 22.5.90, OJ L 160, 26.6.90			
Proposal for a Council Directive on the minimum requirements for safety and health signs at the workplace (118A)	Proposal: COM(90) 664 final, decision: 19.12.90, OJ C 53, 28.2.91	Opinion: given on 24 April 1991	Opinion: 1st reading given in July 1991	On the agenda of 3rd December Council
Proposal for a Council Directive on the min. safety and health requirements regarding the exposure of workers to the risks caused by physical agents (118A)	To be adopted by the COM in December 1991			
Proposal for a Council Directive amending Directive 83/447/EEC on the protection of workers from the risks related to exposure to asbestos at work (118A)	Proposal: COM(90) 184 final 12.6.90 Amended proposal: COM(90) 539 final, 6.11.90	Opinion: OJ C 332, 31.12.90	Opinion: 1st reading OJ C 284, 12.11.90; 2nd reading: OJ C 129, 20.5.91	Final adoption on 25.6.91, OJ L 206, 29.7.91 (91/382/EEC)
Proposal for a Council Directive on the minimum safety and health requirements for activities in the transport sector (118A)	To be adopted by the COM in december 1991			
Council Regulation for the establishment of a safety, hygiene and health agency (235)	COM(90) 564 final OJ C 271, 16.10.91			

Initiative	Adoption and progress in the Commission	Progress in the ESC	Progress in the EP	Progress in the Council
PROTECTION OF CHILDREN AND ADOLESCENTS				
Council Directive on the approximation of the laws of the Member States on the protection of young people (118A)	To be adopted by the COM in December 1991			
THE ELDERLY				
Communication and proposal for a Decision concerning the elderly	Communication of the Commission and proposal for a decision proposal: COM(90) 80/I final of 24.4.90	Opinion on the decision: OJ C 225, 10.9.1990	Opinion on the decision: OJ C 285, 12.11.90	Adopted by the Council on 26.11.90 OJ L 28, 2.2.91
THE DISABLED				
Proposal for a Council Decision establishing a 3rd Community action programme for disabled people (HELIOS) for the period 1992-1996	Adopted by the COM on September 2, 1991, COM(91) 350 fin. of 23.10.91		Raporteur named on 18.9.1991	
Proposal for a Council Directive on the introduction of measures aimed at promoting an improvement in the travel conditions of workers with motor disabilities (118A)	Proposal OJ C 68, 16.3.91	Opinion: OJ C 191, of 22.7.91	1st reading in November plenary 1991	under discussion

Bundesrat Drucksache 199/92 (Beschluß)
10.07.92

Beschluß
des Bundesrates

zu

Erster Bericht der Kommission der Europäischen Gemeinschaften über die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer
KOM(91) 511 endg.; Ratsdok. 4034/92

Der Bundesrat hat in seiner 645. Sitzung am 10. Juli 1992 zu der Vorlage wie folgt Stellung genommen:

1. Der Bundesrat bedauert, daß sich die Ausführungen der Bundesrepublik Deutschland über die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer nicht an dem von der Kommission vorgelegten Fragenkatalog orientieren. Während die übrigen Mitgliedstaaten eine umfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen und Maßnahmen zur Anwendung der Gemeinschaftscharta geben, beschränkt sich der Bericht der Bundesregierung im wesentlichen auf politische Maßnahmen in bezug auf die neuen Bundesländer.

   Nach Auffassung des Bundesrates ist es z. B. völlig unzureichend, die Fragen der Kommission nach Initiativen zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern - auch in der Familie - mit kurzen Hinweisen auf die Arbeitsmarktsituation der Frauen in den neuen Bundesländern zu beantworten.

...

Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2
Telefon (02 28) 36 35 51, Telefax (02 28) 36 12 75
ISSN 0720-2946

Eine vollständige Einschätzung und Bewertung der Umsetzung der Gemeinschaftscharta in allen Mitgliedstaaten läßt sich nur dann vornehmen, wenn der vollständige Bericht der Bundesregierung, der die Fragen der Kommission beantwortet, vorliegt. Darüber hinaus sollte die einmalige Gelegenheit genutzt werden, einen gründlichen Überblick in allen Mitgliedstaaten zu erhalten, um Defizite in der Umsetzung und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung zu erkennen.

Um auch den anderen Mitgliedstaaten die Möglichkeiten des Vergleichs zu geben, wird die Bundesregierung gebeten, im Zweiten Bericht der Europäischen Gemeinschaft die Beantwortung der Fragen nachzuholen.

2. Der Bundesrat regt an, daß die jährlichen Berichte der Kommission über die Anwendung der Sozialcharta auch dem Ausschuß der Regionen nach dessen Konstituierung zur Beratung zugeleitet werden sollten.