

Bundesrat

Drucksache 413/93

11.06.93

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

EG - AS - FJ - FS - K

314 Seiten

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

KOM(92) 562 endg.; Ratsdok. 4051/93

Übermittelt vom Bundesministerium für Wirtschaft am 11. Juni 1993 gemäß Artikel 2 des Gesetzes zur Einheitlichen Europäischen Akte (BGBl. II 1986 S. 1102 f.)

Die Vorlage ist vom Herrn Präsidenten der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 25. Januar 1993 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Gemeinschaften übermittelt worden.

Das Europäische Parlament und der Wirtschafts- und Sozialausschuß werden an den Beratungen beteiligt.

Hinweis: vgl. Drucksache 717/89 = AE-Nr. 892998 und Drucksache 199/92 = AE-Nr. 920417

INHALTSVERZEICHNIS

	SEITE
EINLEITUNG	2
 <i>ERSTER TEIL</i>	
Die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer durch die europäische Gemeinschaft	7
 <i>ZWEITER TEIL</i>	
Die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer durch die Mitgliedstaaten	
Belgien	28
Dänemark	55
Deutschland	71
Frankreich	90
Griechenland	136
Irland	155
Italien	170
Luxemburg	182
Niederlande	220
Portugal	240
Spanien	261
Vereinigtes Königreich	286
 <i>ANLAGE</i>	
Für die Mitgliedstaaten bestimmter Fragenkatalog zum Bericht über die Anwendung der Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer	308

E I N L E I T U N G

ZUR ERINNERUNG: 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 Rates bezüglich der dringlichsten Aspekte der Umsetzung der Grundsätze der Charta, 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 von Rechtsinstrumenten vorzulegen, mit denen die zum Zuständigkeitsbereich der Gemeinschaft gehörenden Rechte im Zuge der Verwirklichung des Binnenmarktes effektiv umgesetzt werden können.

Das 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⁾.

2. 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 Subsidiaritätsprinzip, 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 sie positiv auf die Erfordernisse zur Realisierung des Binnenmarktes auswirkt;

(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.

- 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.

3. 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 sechs 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 zur allgemeinen Bildung, Erstausbildung, beruflichen Bildung und Erwachsenenbildung;
- Gemeinsame Stellungnahme zum Übergang von der Schule zum Erwachsenen- und Berufsleben;
- Gemeinsame Stellungnahme zur Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes;
- Gemeinsame Stellungnahme zu den Modalitäten für den Zugang zur Ausbildung;
- Gemeinsame Stellungnahme zu den beruflichen Qualifikationen und ihrer Zertifizierung.

DIE ROLLE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSSES

4. 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"*(1).

5. 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. In seiner Beurteilung des ersten Berichts begrüßt der Wirtschafts- und Sozialausschuß, daß die Kommission "ihren Auftrag rechtzeitig erfüllt hat"(2).

DER BERICHT ÜBER DIE ANWENDUNG DER CHARTA

6. 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.(3)

Der zweite Bericht zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer übernimmt im wesentlichen die im vorangegangenen Bericht enthaltenen Informationen, die am 1. November 1992 auf den neuesten Stand gebracht wurden. In mehreren Fällen gibt die Fassung des ersten Berichts immer noch die gegenwärtige Sachlage wieder und bedarf hier keiner Aktualisierung.

So hat der Leser einen vollständigen Überblick über die Entwicklung der Charta und des Aktionsprogramms zu ihrer Anwendung, ohne daß Verweise auf den ersten Bericht nötig wären.

(1) 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, und Entschließung A3-0238/92 vom 8. Juli 1992.

(2) Stellungnahme vom 2. Juli 1992.

(3) Der erste Bericht war am 5. Dezember 1991 in der Kommission genehmigt (KOM(91) 511 endg.).

Dem ersten Berichtsteil gesetzte Grenzen

7. Der 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⁾

Der Aufbau des ersten Teils orientiert sich an der Struktur der Sozialcharta und des Aktionsprogramms.

Am 1. November 1992 hatte die Kommission praktisch sämtliche im Aktionsprogramm angekündigten Initiativen vorgeschlagen.

Die Berichte der Mitgliedstaaten

8. Das für die Ausarbeitung der Länderberichte gewählte Verfahren richtet sich nach den Kapiteln der Charta. Die Mitgliedstaaten haben sich an den Fragebogen gehalten, der ihnen von der Kommission übermittelt worden war und dem vorliegenden Bericht beigelegt ist. So wird zu jedem in der Charta verankerten Grundsatz die jeweilige Sachlage in den Mitgliedstaaten erläutert.

Lediglich das Vereinigte Königreich hat einen abweichenden Bericht vorgelegt mit der Anmerkung, daß es die Charta nicht unterzeichnet habe. Analog zu dem Verfahren für die Ausarbeitung des ersten Berichts hat das Vereinigte Königreich ein Dokument übermittelt, in dem der Bestand an Rechten, Schutzvorschriften und Freiheiten im sozialen Bereich generell beschrieben wird.

Im Gegensatz zu ihrem ersten Bericht, der den Schwerpunkt auf die politische Entwicklung legte, hält sich die Bundesrepublik Deutschland diesmal eng an den Fragebogen der Kommission.

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

Schlußfolgerung

9. Bei der Ausarbeitung des ersten Berichts waren die Arbeiten für eine Revision des EWG-Vertrags bereits im Gange.

Daraus hervor ging der Vertrag über die Europäische Union, der am 7. Februar 1992 in Maastricht unterzeichnet wurde. Während dieses Zeitraums hat der Rat zwar verschiedene Vorlagen der Kommission im Rahmen der Durchführung des Aktionsprogramms angenommen, er konnte bisher jedoch zu einer Reihe wichtiger Vorschläge keine Entscheidung treffen.

ERSTER TEIL

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

ARBEITSMARKT

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

Zum Beispiel umfaßt das Programm ein zusätzliches Kapitel über den Arbeitsmarkt, das den in den nachfolgenden Abschnitten vorgeschlagenen Maßnahmen als Rahmen 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 vierte Bericht, der für das Jahr 1992, wurde am 22. Juli 1992 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.

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

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 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⁽¹⁾ angenommen.

Ziel dieser Überprüfung ist es unter anderem, Arbeitsuchenden, die in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten wollen, durch die Dienststellen der Arbeitsverwaltung ihres 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.

Mit seiner Verordnung (EWG) 2434/92 vom 27. Juli 1992⁽²⁾ hat der Rat die Änderungen an der Verordnung (EWG) 1612/68 genehmigt.

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 für bestimmte 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:

(1) KOM(91) 316 endg. - SYN 359, Brüssel, 5. September 1991;

ABl. Nr. C 254 vom 28.9.1991, S. 9.

(2) ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 1.

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

14. Aus der Sicht der Kommission geht es keineswegs darum, die Notwendigkeit dieser besonderen Formen des Arbeitsverhältnisses in Frage zu stellen, die von fundamentaler Bedeutung sind, bedenkt man, was hinsichtlich der Entwicklung einer kohärenten Wachstums- und Beschäftigungsstrategie auf dem Spiel steht. 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 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.

16. Die Charta bekräftigt den Grundsatz, demzufolge für jede Beschäftigung ein gerechtes Entgelt zu zahlen ist, indem sie ausführt, "daß entsprechend den Gegebenheiten eines jeden Landes den Arbeitnehmern ein gerechtes Arbeitsentgelt garantiert wird, das heißt ein Arbeitsentgelt, das ausreicht, um ihnen einen angemessenen Lebensstandard zu erlauben". Unter diesem Blickwinkel und unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips beabsichtigt die Kommission weder

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

(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.

den Erlaß von Rechtsvorschriften noch den Vorschlag verbindlicher Maßnahmen zum Thema Arbeitsentgelt. Sie hält es jedoch für zweckmäßig, einige grundlegende Prinzipien unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Realitäten zu erstellen, und zwar mit Hilfe der üblichen Instrumente der Wirtschafts- und Sozialpolitik, insbesondere derjenigen, die auf Produktivitätssteigerung und Stimulation wirtschaftlichen Wachstums, Abbau von Diskriminierung sowie auf Solidarität zwischen allen sozialen Gruppen abzielen.

In diesem Kontext hat die Kommission am 12. Dezember 1991 den Entwurf einer Stellungnahme zu einem angemessenen Arbeitsentgelt⁽¹⁾ formuliert. Im Anschluß an die Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 20. Mai 1992 wurde der Entwurf überarbeitet.

Der Entwurf basiert auf Artikel 118 EWG-Vertrag, der eine Anhörung des Europäischen Parlaments nicht vorschreibt. Die Kommission hielt es dennoch für angebracht, vor Abfassung ihrer endgültigen Stellungnahme den Standpunkt des Parlaments abzuwarten.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

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

18. Daher enthält der Vorschlag für eine Richtlinie des Rates für bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung⁽²⁾ 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.

(1) SEK(91) 2116 endg.

(2) KOM(90) 317 endg. - SYN 295 vom 20.9.1990.

19. Am 28. November 1990 nahm die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie über einen Nachweis für Arbeitsverhältnisse⁽¹⁾ an.

Ziel dieses Vorschlags war 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. Der Rat hat diesen Text am 14. Oktober 1991⁽²⁾ genehmigt. So trägt die Richtlinie 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.

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

20. 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⁽³⁾ angenommen.

Die fünfzehnjährige Anwendung der Richtlinie 75/129 und die Auswirkungen des Binnenmarktes auf die Umstrukturierung der Unternehmen machten 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

(1) KOM(90) 563 endg. - 08.01.1991.

(2) 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).

(3) ABl. L 48 vom 22.02.1975, S. 29.

Unternehmens mit mehreren Betriebsstätten, zu denen der direkte Arbeitgeber gehört, wenn diese in einem anderen Mitgliedstaat als der Arbeitgeber angesiedelt ist.

Der Rat hat diese Änderungen am 24. Juni 1992⁽¹⁾ genehmigt.

Die Richtlinie erweitert den Anwendungsbereich der Richtlinie 75/129/EWG in bezug auf Entlassungen, die von einer derartigen Entscheidungszentrale beschlossen werden, indem er gewährleistet, daß diese dem Arbeitgeber alle zweckdienlichen Auskünfte erteilt, damit die Arbeitnehmervertreter informiert und angehört werden können und das Vorhaben der zuständigen Behörde gemeldet werden kann. Außerdem zielt die Richtlinie darauf ab, die Unterrichts- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer im Falle von Entlassungen auf der Grundlage einer gerichtlichen Entscheidung auszuweiten.

21. 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"*⁽²⁾ erste Klarheit über die rechtliche, jedoch auch über die faktische Situation der Zuwanderer erbracht.

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"*⁽³⁾ 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⁽⁴⁾.

(1) ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1991, S. 3.

(2) SEK(89) 924 endg. vom 22.6.1989.

(3) SEK(90) 1813 vom 28.9.1990.

(4) SEK(91) 1855 endg.

FREIZÜGIGKEIT

22. 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.

Seit 1991 wurden lediglich geringe Fortschritte auf dem Weg zur Annahme dieses Vorschlags erzielt. Zudem hat das Europäische Parlament noch keine Stellungnahme abgegeben.

23. 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.

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.

(1) KOM(91) 230 endg. - SYN 346; ABl. C 225 vom 30.8.91, S. 6.

(2) SEK(91) 1332.

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.

Die Stellungnahme des Europäischen Parlaments erfolgte am 13. März 1992, die des Wirtschafts- und Sozialausschusses am 19. Mai 1992.

24. Im Vertrag ist keine Möglichkeit vorgesehen, sozialversicherungstechnische Hindernisse für die Verwirklichung der Freizügigkeit von Personen zu beseitigen, die weder Arbeitnehmer noch Familienmitglieder von Arbeitnehmern sind. Eine Abstimmung der auf diese Personen anwendbaren Systeme der Sozialversicherung scheint jedoch mit Blick auf eine soziale Dimension des Binnenmarktes und das Europa der Bürger unerläßlich.

Unter Berücksichtigung des neuen Kontextes, in den sich diese Koordinierungsregelungen einfügen müssen, hat die Kommission am 13. Dezember 1991 einen Vorschlag formuliert für eine Verordnung des Rates zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, und zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 574/72 über die Durchführung der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71.

Diese Ausweitung hat in zwei Richtungen zu erfolgen:

Zum einen sollen die Versorgungssysteme für Beamte einbezogen werden, und

zum anderen muß die Koordination der Systeme ermöglicht werden, die auf alle noch nicht von den bestehenden Verordnungen erfaßten Personen anwendbar sind, sofern diese in einem Mitgliedstaat versichert sind.

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

Am 27. November 1990 hat die Kommission eine *Mitteilung an den Rat zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Gemeinschaftsbürger in den Grenzregionen, insbesondere der Grenzgänger*,⁽¹⁾ angenommen.

(1) KOM(90) 561 endg.

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

SOZIALER SCHUTZ

27. 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 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.

28. Mit der Annahme einer EntschlieÙung 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 Wirtschaftspolitik 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 strebte an, daß die Mitgliedstaaten ein allgemeines subjektives Recht auf garantierte ausreichende Zuwendungen und Leistungen anerkennen und die entsprechenden Modalitäten festlegen. Der Rat hat die diesbezügliche Empfehlung am 24. Juni 1992 angenommen.⁽²⁾

29. 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.

(1) KOM(91) 161 endg. vom 13.5.1991; ABl. C 163 vom 22.6.1991, S. 3.

(2) ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 46.

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.⁽¹⁾

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.

Der Rat hat die Empfehlung am 27. Juli 1992 genehmigt.⁽²⁾

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

30. 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*⁽³⁾ 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.

(1) KOM(91) 228 endg. vom 27.6.1991; ABl. Nr. C 194 vom 25.7.1991, S.13.

(2) ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 49.

(3) KOM(90) 581 endg., Brüssel, 25.1.1991.

31. 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.⁽¹⁾ 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.⁽²⁾

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 Vorzugsbedingungen, 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.

Das Ziel der Empfehlung besteht darin, die umfassende Anwendung der verschiedenen Arten der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer in Form einer Gewinnbeteiligung oder einer Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien oder aber einer Kombination beider Varianten zu fördern.

Der Rat konnte seine Empfehlung zu diesem Thema am 27. Juli 1992 genehmigen.⁽³⁾

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

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

(1) KOM(91) 259 endg., Brüssel, 3.9.1991.

(2) 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.

(3) ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 53.

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".

33. 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 19. Oktober 1992 hat der Rat die endgültige Fassung genehmigt.⁽³⁾

(1) ABl. C 142 vom 31.5.1991, S. 1.

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

(3) Noch nicht veröffentlicht.

34. 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 Kinderbetreuungs-einrichtungen 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 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 und ihn am 8. Juli 1991 vorgelegt*⁽¹⁾.

Die Empfehlung wurde am 31. März 1992 vom Rat genehmigt.⁽²⁾

BERUFSBILDUNG

35. 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 stets 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*⁽³⁾ 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.

(1) KOM(91) 233 endg.; ABl. Nr. C 242 vom 17.9.1991, S. 3.

(2) ABl. Nr. L 123 vom 8.5.1992, S. 16.

(3) KOM(90) 334 endg., Brüssel, 21.8.1990.

Daneben gibt es noch weitere Gemeinschaftsprogramme, die Bildungselemente enthalten oder Auswirkungen auf die Bildungspolitik haben.⁽¹⁾

36. 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 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.

37. 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.⁽²⁾

Auf diese Weise entsprach die 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 ausgerichtet sind und die jüngeren Schüler und

(1) vollständige Analyse: siehe Memorandum über die Rationalisierung und Koordinierung von Berufsbildungsprogrammen auf Gemeinschaftsebene, KOM(91) 334 endg.

(2) 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.

die Jugendlichen in der beruflichen Ausbildung, die immerhin die Mehrheit darstellen, außer acht lassen"(1).

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.(2)

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

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

Neben anderen Richtlinienvorschlägen im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit im Rahmen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen enthält das Aktionsprogramm zehn Vorschläge für Richtlinien, die größtenteils gezielt zur Durchführung der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG beitragen.

Sämtliche durch diese Vorschläge abgedeckten Sektoren weisen hohe Unfallquoten und erhöhte Risiken auf.

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

Zum Thema Berufskrankheiten hat die Kommission ihre Empfehlungen vom 23. Juli 1962 bzw. vom 20. Juli 1966(3) 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 Risikoprävention am Arbeitsplatz gelegt und auf diese Weise Maßnahmen zur Verringerung schädlicher Einwirkungen am Arbeitsplatz gefordert werden sollen.(4)

(1) ABI. C 68 vom 19.3.1990, S. 175.

(2) ABI. L 214 vom 2.8.1991, S. 69.

(3) ABI. 80 vom 31.8.1962 und ABI. 147 vom 9.8.1966.

(4) ABI. L 160 vom 26.6.1990, S. 39.

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.⁽¹⁾ Die Stellungnahme des Parlaments ist bisher nicht erfolgt.

40. 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, hat der Rat mehrere genehmigt.⁽²⁾
41. Der Stand der Arbeiten an den anderen Richtlinienvorschlägen, insbesondere denen über die mineralgewinnenden Industriezweige, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz auf Fischereifahrzeugen und die Sicherheit und den Gesundheitsschutz auf anderen Transportmitteln, ist unterschiedlich.

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

42. Auch heute noch stellen Kinder und Jugendliche eine je nach Mitgliedstaat mehr oder weniger wichtige Arbeitskräftereserve dar. Häufig sind sie unsichtbar, mit statistischen Mitteln schwer erfaßbar. Den Ergebnissen der Eurostat-Arbeitskräfteerhebung von 1989 zufolge sind in Portugal 397.000 Jugendliche zwischen 14 und 19 Jahren beschäftigt, in Spanien 563.000, im Vereinigten Königreich 2.128.000 und in Italien 743.000. Laut IAO arbeiteten zu Beginn der 80er Jahre in Portugal noch zwischen 90.000 und 200.000 Kinder unter 15. Nach Angaben von Eurostat (1989) werden in der Gemeinschaft allgemein etwa 2 Millionen 15jährige beschäftigt, davon mehr als ein Drittel im Einzelhandel und im Hotel- und Gaststättengewerbe. Diese Jugendlichen arbeiten hauptsächlich im Vereinigten Königreich (mehr als ein Drittel), in Deutschland (15%) und in Italien (12%).
43. Daher war klar, daß die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer dem Kinder- und Jugendschutz eine vorrangige Stellung einräumte (Absätze 20 - 23). Absatz 22 enthält grundlegende Ziele, wie die Umgestaltung der "arbeitsrechtlichen Vorschriften für junge Arbeitnehmer (...), daß sie den Erfordernissen ihrer persönlichen Entwicklung und ihrem Bedarf an beruflicher Bildung und an Zugang zur Beschäftigung entsprechen", die Begrenzung der Arbeitszeit und das Nachtarbeitsverbot für Jugendliche unter 18 Jahren. Absatz 20 schreibt ein materielles Element der sozialen Rechte fest: "Das Mindestalter für den Eintritt in das Arbeitsleben (darf) das Alter, in dem die Schulpflicht erlischt, nicht unterschreiten und in keinem Fall unter fünfzehn Jahren liegen."

(1) ABl. Nr. C 271 vom 16.10.1991, S. 3.

(2) Richtl. 91/382/EWG des Rates, ABl. Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 16; Richtl. 92/29/EWG des Rates, ABl. Nr. L 113 vom 30.4.1992, S. 19; Richtl. 92/57/EWG des Rates; Richtlinie 92/58/EWG des Rates, ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 23.

In Kapitel 11 ihres Aktionsprogramms zur Anwendung der Gemeinschaftscharta bekräftigt auch die Kommission ihren Willen, die Jugendlichen vor Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu schützen, die ihrer Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung schaden können. So setzt sich die Kommission den Erlaß einer Jugendschutzrichtlinie durch den Rat zum Ziel. Der Vorschlag wurde am 15. Januar 1992⁽¹⁾ in der Kommission genehmigt. Die Stellungnahme des Parlaments erfolgte bisher nicht.

ÄLTERE MENSCHEN

44. 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 wirtschaftliche 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⁽²⁾ vorgelegt.

45. Daraufhin hat der Rat den *Beschluß über gemeinschaftliche Aktionen zugunsten älterer Menschen*⁽³⁾ am 26. November 1990 gefaßt.

Von den verschiedenen vorgeschlagenen Maßnahmen für ältere Menschen nehmen diejenigen im Bereich des Erfahrungsaustauschs 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.

Auf der Grundlage des Vorschlags der Kommission vom 10.1.1992⁽⁴⁾ hat der Rat am 24. Juni 1992 seinen Beschluß über die Veranstaltung des Europäischen Jahres der älteren Menschen und der Solidargemeinschaft der Generationen (1993)⁽⁵⁾ gefaßt.

(1) ABl. Nr. C 84 vom 4.4.1992.

(2) KOM(90) 80 endg., Brüssel, 24.4.1990.

(3) ABl. L 28 vom 2.2.1991, S. 29.

(4) ABl. Nr. C 25 vom 1.2.1992, S. 5.

(5) ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 43.

BEHINDERTE

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

47. 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 geeigneten Maßnahmen bereits festliegen, schlug die Kommission die Annahme eines Fünfjahresprogramms (HELIOS II) vor.

(1) ABl. C 173 vom 08.07.1989, S. 1.

(2) ABl. L 104 vom 23.4.1988, S. 38.

48. Ein neues Aktionsprogramm scheint um so notwendiger, als die Behinderten in den Bereichen Ausbildung, Beschäftigung und Freizeit weiterhin stark benachteiligt sind.⁽¹⁾ Die auf etwa 10% der Gemeinschaftsbevölkerung geschätzte Gruppe der Behinderten ist am stärksten vom Strukturwandel der letzten Jahre betroffen. 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. Da das Europäische Parlament jedoch noch keine Stellungnahme abgegeben hat, konnte der Vorschlag dem Rat bisher nicht vorgelegt werden.
49. Seit 1989 existieren in verschiedenen vom Rat erlassenen Richtlinien Bestimmungen über in ihrer Bewegungsfähigkeit eingeschränkte Arbeitnehmer.⁽²⁾ 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*⁽³⁾ 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.

-
- (1) 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.
- (2) 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).
- (3) ABl. Nr. C 68 vom 16.3.1991, S. 7.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

50. 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.

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 1989 in Straßburg haben elf Staats- bzw. Regierungschefs die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer angenommen.

Fast drei Jahre später hat die Kommission praktisch sämtliche in ihrem Arbeitsprogramm vorgesehenen Vorschläge vorgelegt und dabei den Grundsatz der Subsidiarität gewahrt. Daher bedurften verschiedene Initiativen nicht der Mitarbeit des Rates. Für 28 der 47 Initiativen (eigentlich 49, berücksichtigt man die drei Texte über atypische Arbeitsverhältnisse) hat die Kommission dem Rat Vorschläge unterbreitet.

51. Insgesamt hat der Rat 15 der ihm von der Kommission vorgelegten Vorschläge genehmigt. Dabei handelt es sich um acht Richtlinien, davon sechs auf der Grundlage von Artikel 118 a, um vier Empfehlungen, zwei Beschlüsse und eine Verordnung.

Zudem hat der Rat zwei gemeinsame Standpunkte zu Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitnehmer in den mineralgewinnenden Industriezweigen festgelegt.

An verschiedenen Vorschlägen konnte der Rat nicht arbeiten, da das Parlament seine Stellungnahme noch nicht abgegeben hatte. Dies gilt zum Beispiel für das HELIOS II-Programm.

Die Verhandlungen über die Mehrzahl der Richtlinienvorschläge zu wichtigen Themen konnten jedoch keine zur Verabschiedung eines endgültigen Textes ausreichenden Fortschritte verzeichnet werden. Dies gilt unter anderem für die Vorschläge zur Arbeitszeitgestaltung, zur sogenannten atypischen Arbeit, zu den Europäischen Betriebsräten und zur Beförderung behinderter Arbeitnehmer.

52. Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer bekundet den Willen, einen allen Mitgliedstaaten gemeinsamen "Sockel" einzurichten und auszubauen.

Dieser Gedanke findet sich auch im Protokoll über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft wieder.

Die "hohen Vertragsparteien" stellten nämlich fest, "daß elf Mitgliedstaaten ... auf dem durch die Sozialcharta von 1989 vorgezeichneten Weg weitergehen wollen; daß sie zu diesem Zweck untereinander ein Abkommen beschlossen haben; daß dieses Abkommen diesem Protokoll beigelegt ist".

Das Abkommen erweitert den Anwendungsbereich der Abstimmung mit qualifizierter Mehrheit und schafft die Grundlagen dafür, daß die Sozialpartner zum ersten Mal in der Rechtsordnung der Gemeinschaft europäische Kollektivverträge abschließen können.

ZWEITER TEIL

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

B E L G I E N

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.
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.

Der Königliche Erlaß vom 18. November 1991 (Moniteur Belge - Belgisches Staatsblatt vom 18.1.1992) besagt in Artikel 2, Ziffer 1, 2. Absatz, daß die Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften mit einem Arbeitsvertrag in bestimmten öffentlichen Einrichtungen für Aufgaben eingestellt werden können, die keine Beteiligung an der Ausübung hoheitlicher Befugnisse beinhalten.

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 des Arbeitsentgelts obliegt den Arbeitsvertragsparteien. Für die Mehrheit der Arbeitnehmer werden von denjenigen paritätischen Kommissionen, in deren Zuständigkeit das jeweilige Unternehmen fällt, Mindestlohnsätze bestimmt. Die Sätze hängen von der Qualifikation, dem Alter, der Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers und von der ausgeübten Tätigkeit ab. Es besteht somit für jede Branche hinsichtlich der Bestandteile und der Bindung an den Verbraucherpreisindex ein eigener durchschnittlicher monatlicher Mindestlohn.

Allerdings gibt es auch einen überberuflichen durchschnittlichen monatlichen Mindestlohn, den ein Arbeitgeber nicht unterschreiten darf: er wurde 1988 angepaßt und beläuft sich nun auf 34 050 belgische Francs, wozu noch regelmäßig gewährte Pauschalzuschläge kommen; der gesamte Betrag ist natürlich indexiert (derzeitiger Betrag: 39 257 belgische Francs).

Entsprechend der geltenden Rangordnung müssen ein einzelner Vertrag und ein auf der Ebene des Unternehmens oder der paritätischen Kommission abgeschlossener Tarifvertrag die im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen Tarifverträge einhalten, d. h. hinsichtlich des Mindestentgelts:

- den Tarifvertrag Nr. 43 vom 2. Mai 1988, der die Tarifverträge Nr. 21 vom 15. Mai 1973 und Nr. 23 vom 25. Juli 1975 betreffend die Garantie eines durchschnittlichen monatlichen Mindestlohns abändert und kombiniert. Er tritt somit an die Stelle der Verträge paritätischer Kommissionen, die keinen Mindestlohn festgelegt haben;
 - den Tarifvertrag Nr. 50 vom 29. Oktober 1991 betreffend die Garantie eines durchschnittlichen monatlichen Mindestlohns für Arbeitnehmer von unter 21 Jahren, der für jugendliche Arbeitnehmer im Alter von 16 bis 20 Jahren ein gestaffeltes garantiertes Einkommen festlegt.
- b Der Tarifvertrag Nr. 35 vom 27. Februar 1981 legt fest, daß Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf ein mittleres monatliches Arbeitsentgelt 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 Arbeitnehmers 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 (dasselbe gilt für Vollzeitbeschäftigte) bzw. nicht unter einem Drittel der wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten 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 Gleichgestellten 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 ²Urlaubsgeld 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 Monats, 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 Arbeitsbedingungen 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 Arbeitszeitregelung, die Termine der Betriebsschließung, Art und Ort der Zahlung des Arbeitsentgeltes usw.;

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

Ansichts 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
- im Rahmen eines paritätischen Gremiums abgeschlossene Tarifverträge, die nicht für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn der Arbeitgeber, auch wenn er nicht zu den Unterzeichnern gehört bzw. nicht einer Unterzeichnerorganisation angehört, in die Zuständigkeit des paritätischen Gremiums fällt, in dessen Rahmen die Verträge abgeschlossen wurden
- 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 Berufskrankheiten, 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.

Es gibt drei große Systeme der sozialen Sicherheit, nämlich das System der abhängig Beschäftigten (Angestellte und Arbeiter), das System der Selbständigen und schließlich das System der Statutarbediensteten des öffentlichen Dienstes. Das System der abhängig Beschäftigten, das hinsichtlich der Anzahl der angeschlossenen Personen und hinsichtlich der Höhe der Ausgaben bei weitem das wichtigste ist, ist ebenfalls in drei unterschiedliche Systeme unterteilt: das allgemeine System und die speziellen Systeme der Bergarbeiter und der Seeleute der Handelsmarine.

Diese unterschiedlichen Systeme der sozialen Sicherheit sind natürlich auf die Spezifität der Arbeitsbedingungen der verschiedenen vorgenannten Berufskategorien zurückzuführen.

Außerdem wird das System (Durchführungsmodalitäten) nicht immer für alle Beschäftigten gleich angewandt.

So werden bei einem nur mit Trinkgeld entlohten Beschäftigten des privaten Sektors die Abzüge vom Verdienst nicht auf die gleiche Weise vorgenommen wie bei einem Arbeiter in der Metallindustrie.

Allerdings ist seit längerem eine fortschreitende Angleichung des Systems der abhängig Beschäftigten und der Beamten sowohl im Bereich der Sozialversicherung (z. B. gleiche Sachleistungen bei Krankheit, Einrichtung einer Arbeitslosenversicherung für Beamte) als auch im Bereich der Arbeitsbedingungen (Arbeitsentgelt, Arbeitsschutz, 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 Lebensstandards 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 Fürsorgengesetze 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 Beschäftigten und Betriebe, die durch die Kommission vertreten werden, falls in dem betreffenden Vertrag nicht ein begrenzter 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 Rangordnung 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.

Im öffentlichen Sektor sind gemäß dem Gesetz vom 19. Dezember 1974 bestimmte Fragen zwischen den zuständigen Verwaltungsdienststellen und den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen in den Verhandlungsausschüssen zu verhandeln.

Eingerichtet wurden:

- ein Ausschuß der staatlichen Einrichtungen auf der Ebene des Landes, der drei Gemeinschaften und der Regionen, der für das Personal der Dienststellen und sonstigen Einrichtungen des Staates (einschließlich Bildungseinrichtungen, Gerichte, gemeinnützige Organe, Exekutiven der drei Gemeinschaften und der Regionen) zuständig ist;
- ein Ausschuß der staatlichen Einrichtungen der Provinzen und Gemeinden, der ausschließlich für das Personal ihrer Einrichtungen zuständig ist. Es wurden zwei Unterausschüsse eingesetzt;
- ein allen staatlichen Einrichtungen gemeinsamer Ausschuß, der alle zwei Jahre Verhandlungen im Hinblick auf den Abschluß eines Abkommens für die sektorenübergreifende Sozialplanung führt.

Zu verhandeln sind:

- durch Königlichen Erlaß festgelegte Basisbestimmungen folgender Art:
 - * Verwaltung (einschließlich Urlaub)
 - * Finanzen
 - * Ruhegelder
 - * Beziehungen zu den Gewerkschaftsorganisationen
 - * Organisation der sozialen Dienstleistungen;
- interne Maßnahmen allgemeiner Art und gesetzliche Bestimmungen im Bereich Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Führungskräfte;
- Entwürfe von Gesetzen oder Erlassen zu einem der obengenannten Themen.

Der König kann indessen "Dringlichkeitsfälle oder sonstige Fälle" genehmigen, in denen nicht verhandelt werden muß.

Die Schlußfolgerungen der Verhandlungen werden in einem Protokoll niedergelegt, das die Position der Parteien so genau wie möglich wiedergibt, gleichgültig, ob es zu einer Einigung kam oder nicht, so daß die eigentlichen Verhandlungen sich auf die wesentlichen Probleme konzentrieren.

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 Anhangs 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 Betroffenen 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 Gemeinschaft) oder nach 18 Uhr bzw. an Sonntagen 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 Arbeitswelt sichert.

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 Erfahrung hat gezeigt, daß die Gemeinschaftsrichtlinien auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes eine Präzisierung bzw. Ergänzung der Festlegungen der allgemeinen Arbeitsschutzverordnung darstellen.

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

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

- Anwendungsbereich:

a) Die Bestimmungen hinsichtlich der Arbeitshygiene sowie des Gesundheits- und Arbeitsschutzes erstrecken sich auch auf alle Personen, die ohne Arbeitsvertrag unter der Aufsicht einer anderen Person Arbeitsleistungen erbringen, sowie auf die Auszubildenden und Praktikanten;

b) es können nun auch anderen Personen als den Arbeitgebern Maßnahmen auferlegt werden, so z. B. den Selbständigen, die in Arbeitsstätten koordinierte Tätigkeiten ausüben;

- die Koordinierung der Tätigkeiten der Arbeitgeber im Hinblick auf den Schutz und die Vermeidung berufsbedingter Risiken, wenn Arbeitnehmer mehrerer Unternehmen an einer einzigen Arbeitsstätte tätig sind;

- die Möglichkeit für Arbeitnehmer, ihren Arbeitsplatz bzw. eine Gefahrenzone bei Eintreten einer schweren Gefahr zu verlassen;

- eine genauere und vollständigere Erfassung der Bestimmungen des Arbeitsschutzes, insbesondere hinsichtlich der Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie der Verfahren der Unterrichtung, der Ausbildung und der Abstimmung innerhalb des Unternehmens;

- eine Umgestaltung der Gesetzestexte mit Aufführung der technischen Vorschriften in einem Anhang;

2) Was die wirtschaftspolitischen Richtlinien über die Einführung von Maschinen, Apparaten und Ausrüstungen (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 Arbeitnehmerorganisationen, 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 SNCB, 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 Verbraucherpreisindex 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 das Mittel 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 über keine ausreichenden Mittel bzw. keine ausreichende Rente verfügen, 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.

Wenn die Mittel, über die der Antragsteller verfügt, über dem vom König festgelegten Freibetrag liegen, wird der Grundbetrag des garantierten Mindesteinkommens entsprechend gekürzt.

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. Auch wenn der Aspekt der medizinischen sowie beruflichen und sozialen "Rehabilitation" in einer ganzen Reihe von Gesetzen im Bereich von sozialer Sicherheit und Entschädigung berücksichtigt wird, hat der belgische Gesetzgeber die auf diesem Gebiet unternommenen Anstrengungen durch das Gesetz vom 16. April 1963 vervollständigt und koordiniert.

Diese Aufgabe wurde dem nationalen Fonds für die soziale Wiedereingliederung der Behinderten übertragen.

A. Befugnisse der drei Gemeinschaften

Der genannte nationale Fonds wurde zum 1. Januar 1991 aufgelöst.

Damit wurden die medizinischen und paramedizinischen Rehabilitationsleistungen in Anwendung des Gesetzes vom 28. Dezember 1984 über die Umstrukturierung des genannten nationalen Fonds auf die Kranken- und Invalidenversicherung (INAMI) übertragen, während die übrigen Aufgaben, d. h. Berufsberatung, Berufsausbildung, Förderung der Arbeitsaufnahme und Sozialhilfe, den drei Gemeinschaften unterstellt wurden.

Infolgedessen wurden für die in die Zuständigkeit der Gemeinschaften fallenden Fragen drei neue Gremien eingerichtet.

Die deutschsprachige Gemeinschaft hat mit ihrem Erlaß vom 19. Juni 1990 die "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge" eingerichtet.

Die flämische Gemeinschaft hat mit ihrem Erlaß vom 27. Juni 1990 den "Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap" (Flämischer Fonds für die soziale Eingliederung der Behinderten) eingerichtet.

Die französische Gemeinschaft hat mit ihrem Erlaß vom 3. Juli 1991 den "Fonds communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées" (Fonds der Gemeinschaft für die soziale und berufliche Eingliederung der Behinderten) zur Behandlung der verschiedenen Fragen eingesetzt.

Begriff "Behinderter"

Das Gesetz vom 16. April 1963 über die soziale Wiedereingliederung der Behinderten richtete sich an alle Personen, deren Aussichten auf Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung aufgrund einer körperlichen Behinderung von mindestens 30 % oder einer geistigen Behinderung von mindestens 20 % eingeschränkt sind.

In den einzelnen Erlassen ist dieser mit einer Prozentzahl einhergehende Begriff der Behinderung aufgegeben worden.

Der Erlaß der flämischen Gemeinschaft definiert die Behinderung als auf die Beeinträchtigung der geistigen, psychischen, physischen oder sensorischen Fähigkeiten einer Person zurückzuführende wesentliche und langfristige Einschränkung der Aussichten auf soziale Eingliederung.

Die französische Gemeinschaft definiert alle Personen als Behinderte, deren Aussichten auf soziale und berufliche Eingliederung aufgrund unzureichender oder eingeschränkter körperlicher oder geistiger Fähigkeiten wesentlich beeinträchtigt sind.

Im Erlaß der deutschsprachigen Gemeinschaft gilt als Behinderung jede auf eine Einschränkung der geistigen, physischen oder sensorischen Fähigkeiten zurückzuführende Beeinträchtigung der sozialen und beruflichen Eingliederung.

Aufgaben

Im Gesetz vom 16. April 1963 beinhaltet der Begriff der sozialen Wiedereingliederung die berufliche Eingliederung bzw. Wiedereingliederung.

Die drei Gemeinschaften haben diesen Begriff auf die soziale Eingliederung, d. h. die Eingliederung in die Gesellschaft, ausgedehnt.

Allerdings haben die flämische und die deutschsprachige Gemeinschaft ihre jeweiligen Fonds mit umfassenderen Aufgaben als im Gesetz vom 16. April 1963 vorgesehen betraut. Sie haben mit dem Ziel, die Möglichkeit der Koordinierung der Tätigkeiten zu schaffen, ihren Fonds das Mandat des nationalen Fonds für die soziale Wiedereingliederung der Behinderten sowie das Mandat des Fonds für medizinische, soziale und pädagogische Betreuung übertragen.

Die flämische Gemeinschaft hat außerdem die Prävention, die Erkennung und die Diagnose der Behinderungen angesprochen.

Die französische Gemeinschaft hat sich gegen die Fusion der Aufgaben des nationalen Fonds für die soziale Wiedereingliederung mit den Aufgaben anderer Einrichtungen entschieden. Da diese Einrichtungen und der Fonds der Gemeinschaft unter die Zuständigkeit desselben Ministers fallen, beinhaltet die Koordinierung keine Fusion.

Bis zur Veröffentlichung der Durchführungsverordnungen, die die Modalitäten der Anwendung des genannten Erlasses aufführen, wird das gesamte zur Durchführung des nationalen Gesetzes vom 16. April 1963 entwickelte Instrumentarium weiterhin angewandt: dadurch gibt es keine Unterbrechung zwischen der vom ehemaligen nationalen Fonds und der von den Fonds der drei Gemeinschaften gewährten Hilfe.

Die Erlasse der drei Gemeinschaften haben das Grundprinzip bestätigt, daß soweit wie möglich auf bestehende Möglichkeiten zurückgegriffen werden soll und Sondermaßnahmen nur dann 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 mittelständischen Betrieben, in der Industrie sowie in den Zentren für die beschleunigte Ausbildung von Arbeitslosen auch spezielle Lehrverträge für Behinderte vor, die eine Ausbildung am Arbeitsplatz beinhalten, wobei keine berufstheoretische Ausbildung vorgenommen wird. Des weiteren vermitteln Berufsausbildungszentren für Behinderte eine individuellere und längere Ausbildung als die vorgenannten Zentren für Arbeitslose.

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 das nötige Arbeitswerkzeug;
- die Übernahme der 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. Oktober 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.

B. In die nationale Zuständigkeit fallende Vergünstigungen

Auch wenn für die Politik zugunsten der Behinderten seit dem 1. Oktober 1980 die drei Gemeinschaften verantwortlich sind, ist anzumerken, daß die Gewährung und Finanzierung der Einzelbeihilfen (Ersatzeinkommen) weiterhin in die Zuständigkeit der Landesregierung fallen.

Das Gesetz vom 29. Dezember 1990 mit Bestimmungen im Sozialbereich sieht spezielle Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Eingliederung der "Risikogruppen", d. h. der Langzeitarbeitslosen, der wenig qualifizierten Arbeitslosen und der Behinderten, vor. Unter "Behinderter" wird dabei der bei einem der vorgenannten Fonds der Gemeinschaften registrierte Arbeitssuchende verstanden.

Außerdem sind in anderen gesetzlichen Regelungen noch weitere Vergünstigungen vorgesehen, die die soziale Eingliederung der Behinderten erleichtern sollen, z. B.:

- die Gewährung eines "sozialen" Telefontarifes für Schwerbehinderte unter bestimmten Bedingungen bezüglich des Einkommens, des Alters und der Anzahl der Haushaltsangehörigen;
- Erlaß der Rundfunk- und Fernsehgebühren für bestimmte Behinderte;

- Verringerung der Einkommenssteuer für Behinderte mit einem Erwerbsminderungsgrad von mindestens 66 %;
- Vergabe von Sonderausweisen, die ein zeitlich unbegrenztes Parken des Behindertenfahrzeuges erlauben, an bestimmte Behinderte;
- Vergünstigungen beim Erwerb der Fahrerlaubnis für Behinderte, die zur Führung eines Kfz fähig sind;
- Öffentliche Verkehrsmittel: Ermäßigungen für bestimmte Behinderte; kostenlose Beförderung für Blinde; kostenlose Beförderung einer Begleitperson für Schwerbehinderte.

C. In die Zuständigkeit der regionalen Behörden fallende Vergünstigungen

Da einige Bereiche in die Zuständigkeit der regionalen Behörden fallen, sehen auch die entsprechenden gesetzlichen Regelungen Vergünstigungen für Behinderte vor bzw. sorgen für die Gewährleistung des Zugangs dazu. Dies gilt vor allem für Sozialwohnungen und Städteplanung (Zugang zu öffentlichen Gebäuden und Plätzen).

Ferner wird für die meisten Empfänger von Behindertenbeihilfen ein "sozialer" Tarif für Gas- und/oder Stromverbrauch bis zu einer bestimmten Verbrauchsmenge gewährt."

D Ä N E M A R K

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. Staatsangehörige von EG-Staaten erhalten übrigens eine Aufenthaltserlaubnis als Arbeitnehmer usw., während für andere Ausländer eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vorgesehen ist. Die Bearbeitung eines Antrags auf Aufenthaltserlaubnis für Staatsangehörige eines EG-Landes dauert normalerweise einen Monat. 1991 wurden etwa 1 670 neue Aufenthaltsgenehmigungen für Staatsangehörige von EG-Ländern ausgestellt, rund 1 060 wurden erneuert; in 116 Fällen waren die Bedingungen für die Ausstellung einer Aufenthaltserlaubnis für EG-Staatsangehörige 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 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. Man ist der Auffassung, daß die Regierung bei der Festlegung der Höhe von Löhnen und Gehältern 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.

Für in Privatunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer werden Arbeitsentgelt sowie die übrigen Arbeitsbedingungen tarifvertraglich geregelt. Das Arbeitsentgelt und die Arbeitsbedingungen von im öffentlichen Sektor beschäftigten Personen wird ebenfalls aufgrund von Tarifabkommen geregelt, sofern der Stundenlohn im öffentlichen Sektor 80 dkr (ohne Urlaubsgeld usw.) nicht übersteigt.

Arbeitnehmern, die mit Lohnzuschuß in Privatunternehmen oder im Rahmen von Arbeitsförderungsmaßnahmen beschäftigt sind, wird ebenfalls tarifvertraglich vereinbarte Lohn- und Arbeitsbedingungen gewährt, bzw. solche, die üblicherweise für vergleichbare Arbeiten in Frage kommen. Es gibt jedoch den Vorschlag, eine Ausbildungsbeihilfe für alle Maßnahmen der öffentlichen Hand zur Förderung der beruflichen Eingliederung Jugendlicher von unter 25 Jahren zu gewähren, die eine finanzielle Unterstützung erhalten, auch im Rahmen von Arbeitsförderungsmaßnahmen. Der Vorschlag sieht vor, die Höhe der Ausbildungsbeihilfe unter Berücksichtigung des Alters und auch unter Zugrundelegung vorheriger Förderungsmaßnahmen festzulegen.

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 Arbeitssuchenden zur Verfügung.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

7. In Dänemark wird die Arbeitszeit grundsätzlich durch Tarifabkommen geregelt, die den Großteil des Arbeitsmarktes abdecken. Für die übrigen Bereiche gelten üblicherweise die gleichen Arbeitszeitregelungen.

Die normale Wochenarbeitszeit beträgt zur Zeit 37 Stunden.

In Dänemark gibt es für die verschiedenen Arten von Arbeitsverträgen 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 beabsichtigt, 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 75 000 dkr vom Arbeitnehmer-Garantiefonds übernommen. Nach § 4 des Gesetzes über den Arbeitnehmer-Garantiefonds erfolgt die Zahlung auf Antrag und nach Vorlage der entsprechenden Nachweise.

8. Nach dem Arbeitsumgebungsgesetz muß die Arbeitszeit so gestaltet sein, daß der Arbeitnehmer über eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden verfügt. Ferner hat er Anrecht auf eine wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden unmittelbar im Anschluß an die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden.

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 mit ständigem Wohnsitz in Dänemark zugute kommen. 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 Arbeitsmarkt-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 bzw. 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 ggf. 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 hauptsächlich (und nicht nur vorübergehend) selbständig erwerbstätig sind, oder hauptsächlich (und nicht nur 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 die 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 Betroffenen 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, ob 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 festgesetzten 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 Urlaubsgeld. 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. Der Rechtsprechung zufolge 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.

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. Es gibt zwei gleichwertige Zugangswege zur Berufsbildung, entweder Praktika oder Unterricht an einer Berufsschule.

Die Berufsausbildung steht in Dänemark grundsätzlich 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.

Ferner gibt es eine neue Gesetzgebung über die Durchführung von Praktika. Das Gesetz über die Schaffung von Lehrplätzen und Arbeitsplätzen für Praktikanten bietet eine Reihe neuer Möglichkeiten und bewirkt, daß weit mehr Unternehmen als bisher als Ausbildungsplatz in Frage kommen. Geeigneten Auszubildenden, die keinen Ausbildungsplatz finden, kann aufgrund des neuen Gesetzes eine praktische Ausbildung an einer Handels- bzw. Fachschule angeboten werden. Gleichzeitig erlaubt das Gesetz den Berufsschulen, Ausbildungsplätze in Unternehmen an ihre Schüler zu vermitteln.

Die arbeitsmarktorientierte Ausbildung 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, eine 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, ob der Bewerber in dem Berufszweig, auf den die Ausbildung gerichtet ist, eine Berufsausbildung abgeschlossen oder auf andere Weise vergleichbare Berufskennntnisse erworben hat. Für die Personen, die der Zielgruppe für eine arbeitsmarktorientierte Ausbildung angehören, sowie für öffentliche Angestellte gibt es ebenfalls Umschulungsmöglichkeiten. Für Ausländer gelten die gleichen Zugangsbedingungen. Es gibt keine besonderen

Ausbildungsprogramme für Ausländer - abgesehen von speziellen Sprachkursen für Einwanderer im Rahmen einer arbeitsmarktorientierten Ausbildung.

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 Rechtsvorschriften 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.

Zu widerhandlungen 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. So wurden besondere Berufseinführungsprogramme für Frauen und speziell auf sie ausgerichtete Ausbildungslehrgänge eingeführt.

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.

In allen Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten werden die vom Arbeitsumgebungsgesetz vorgesehenen Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in Zusammenarbeit mit den von den Arbeitnehmern für jede Abteilung bzw. für jeden Arbeitsplatz gewählten Vertretern festgelegt.

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 Fragegebieten, 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 AM ARBEITSPLATZ

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 Ergänzungen 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 voranzuplanen 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 Vorschriftencharakter 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 Schifffahrt und Fischerei lediglich für das Laden und Löschen der Schiffe (einschließlich der Fischereifahrzeuge) sowie für Werftarbeit an Bord von Schiffen und ähnliche Arbeiten.

Das Gesetz regelt folgende Bereiche: allgemeine Sicherheits- und Gesundheitsvorkehrungen im Unternehmen, die Rolle der Branchensicherheitsräte, 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.

Die Richtlinie über die Mindestvorschriften bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten legt Sicherheitsvorschriften in einem Bereich fest, für den es in Dänemark noch keine konkreten Rechtsvorschriften gibt. Die Richtlinie tritt spätestens am 1. Januar 1993 in Kraft.

Die dänischen Arbeitnehmer sind am Entscheidungsprozeß in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz dank des von ihnen für das Sicherheitsgremium benannten Sicherheitsbeauftragten beteiligt.

Die Arbeitnehmer haben auch die Möglichkeit, über ihre Organisationen, die Beschlußfassung in Ausschüssen und Räten, insbesondere beim Rat für Arbeitshygiene und -sicherheit zu beeinflussen.

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

20. In dem dänischen Arbeitsumgebungsgesetz 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.

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.

23. 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 $\frac{1}{40}$ 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 4.663 dkr; dieser Betrag wird alljährlich um einen aufgrund der Lohnentwicklung 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.

Jeder Erwerbstätige muß der gesetzlichen Zusatzrentenkasse für Arbeitnehmer angeschlossen sein, die ihm ab dem 67. Lebensjahr neben der Altersrente eine zusätzliche Rente auszahlt, deren Höhe auf der Grundlage der Beitragszahlungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern berechnet wird, und die insgesamt ca. 1% des Lohnes ausmacht. Der Höchstbetrag der Altersrente liegt zur Zeit bei maximal 1 000 dkr monatlich.

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.

Ein unter der Schirmherrschaft des Arbeitsministeriums gestartetes Pilotprojekt, das beschäftigten Behinderten einen individuellen Beistand geben soll, ist im Jahre 1991 zur Dauereinrichtung geworden. Mit dieser Maßnahme soll Behinderten die gleichen Beschäftigungsmöglichkeiten wie Nichtbehinderten gegeben werden. Die Unternehmen, die einen Behinderten einstellen, können eine Beihilfe erhalten, mit der sie jemanden entlohnen können, der dem Behinderten bis zu 20 Stunden wöchentlich zur Seite steht. Selbständig beschäftigte Behinderte können ebenfalls eine entsprechende Beihilfe erhalten. Die dem Behinderten zur Seite stehende Person soll ihm bei praktischen Tätigkeiten helfen, die er aufgrund seiner Behinderung nicht selbst ausführen 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 Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor sichert.

SOZIALPARTNER IN DÄNEMARK

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. 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.

Die Rolle des Staates besteht darin, den Sozialpartnern den institutionellen Rahmen für ihre Diskussionen zu stellen. So wurde auf gesetzgeberischem Wege ein Gremium für die unparteiische und unabhängige Schlichtung in Fällen geschaffen, in denen die Parteien keine Einigung erzielen. Der Staat hat außerdem ein mit sachkundigen Richtern besetztes spezielles Gericht berufen, den sog. Arbeitsgerichtshof, der insbesondere mit Fällen befaßt ist, in denen es um den Bruch tarifvertraglicher Vereinbarungen geht.

Zur Regelung der Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in bestimmten arbeitsmarktbezogenen Bereichen und für besondere Fragen gibt es doch zwingende oder teilweise zwingende Rechtsvorschriften, die in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erarbeitet wurden.

29. Die meisten dänischen Arbeitnehmer gehören eine der nationalen Gewerkschaften an, 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 (1989)) gehört zum Dänischen Gewerkschaftsbund (Landsorganisationen - LO). Andere Gewerkschaften haben sich im Verband der Beamten- und Angestelltengewerkschaften (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd - FTF) oder in der Zentralen Akademikerorganisation (Akademikernes Centralorganisation - AC) zusammengeschlossen. Nur sehr wenige Gewerkschaften gehören diesen Verbänden nicht an. Insgesamt sind über 80% der dänischen Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert.

Die Hauptorganisationen der Arbeitgeber sind der Dänische Arbeitgeberverband (Dansk Arbejdsgiverforening - DA) und der Verband der landwirtschaftlichen Arbeitgeber (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger - SALA); daneben bestehen noch andere Arbeitgeberorganisationen. 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.

30. 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

FREIZÜGIGKEIT

1. Ausländische Arbeitnehmer, die Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft sind, genießen in der Bundesrepublik Deutschland Freizügigkeit nach dem Gesetz über Einreise und Aufenthalt von Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (Aufenthaltsgesetz/EWG - AufenthG/EWG). Danach sind die Versagung der Einreise, der Aufenthaltserlaubnis-EG oder ihre Verlängerung beschränkende Maßnahmen nur aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit zulässig. Ausländer, die eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis-EG besitzen, dürfen nur aus schwerwiegenden Gründen der öffentlichen Sicherheit oder Ordnung ausgewiesen werden.
2. a) Nach deutschem Recht kann EG-angehörigen Arbeitnehmern und ihren Ehegatten nach Maßgabe des § 7a AufenthG/EWG eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis-EG erteilt werden, die inhaltlich und auch hinsichtlich des erhöhten Ausweisungsschutzes wie die Aufenthaltsberechtigung nach § 27 AuslG ausgestaltet ist (§ 7a Abs. 4, § 12 Abs. 1 Satz 2 AufenthG/EWG). Diese Regelung ist von der EG-Kommission als gemeinschaftswidrig erkannt worden, so daß derzeit die ersatzlose Streichung der Vorschrift vorgesehen ist.

b) Nein, ausgenommen die noch bestehenden Hemmnisse, die die Gemeinschaft versucht, mit Hilfe von Rechtsvorschriften z.B. über die gegenseitige Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise zu regeln.

c) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung fördert in binationalen Ausbildungsprojekten mit Griechenland seit 1988, Spanien seit 1991 und Italien ab 1993 in Deutschland Jugendliche aus diesen Ländern. Neben der Ausbildung im dualen Ausbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland, die in den Berufsfeldern Metall-, Elektro- oder kaufmännischen Berufen geschieht, erhalten die Jugendlichen Fachsprachenunterricht in ihrer Landessprache und absolvieren - gefördert durch das jeweilige Land - ein 5-wöchiges bzw. 2 x 3-wöchiges Praktikum im Heimatland. Die Jugendlichen sollen in die Lage versetzt werden, ihren Beruf in Deutschland und im Heimatland ausüben zu können. Die zusätzlich erworbenen Kenntnisse werden auch im Heimatland zertifiziert.
3. a) Seit Jahren fördert die Bundesregierung die Integration der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen. Diesem Ziel dienen vor allem Maßnahmen in den Bereichen Sprachvermittlung und berufliche Qualifizierung. Sie haben in den letzten Jahren neben der von Bund und Ländern finanzierten Sozialberatung eine ständig wachsende Bedeutung erlangt.

Im Jahre 1991 wurden alleine 46 Mio. DM für die berufliche und soziale Integration von Ausländern in der Bundesrepublik Deutschland bereitgestellt. In den Bereichen berufliche Qualifizierung, Integration ausländischer Frauen, Förderung des Zusammenlebens von Deutschen und Ausländern, Verbesserung der Situation älterer Ausländer wurden zusätzliche Akzente gesetzt.

- b) Die Regelungen der Gemeinschaft über die gegenseitige Anerkennung der Diplome, Prüfungszeugnisse und der sonstigen Befähigungsnachweise gelten auch für Arbeitnehmer. Mit der Verabschiedung der Richtlinie für eine 2. allgemeine Regelung zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise sind die vorgenannten Arbeiten auf Gemeinschaftsebene abgeschlossen. Mit der bevorstehenden Umsetzung der Richtlinien über die gegenseitige Anerkennung in das deutsche Recht wird gewährleistet, daß die Wanderarbeitnehmer in den vollen Genuß der Anerkennung ihrer Diplome zum Zwecke des Berufszugangs kommen.
- c) Für den Bereich der Grenzgänger bestehen zahlreiche Sonderregelungen im Recht der Europäischen Gemeinschaften (VO 1408/71). Hier sind weitere Maßnahmen für die Zukunft vorgesehen.

Speziell für Grenzgänger wurde mit Luxemburg am 25.01.1990 ein Abkommen über die Durchführung des Artikels 20 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 geschlossen.

Dieses Abkommen ermöglicht auch den Familienangehörigen der Grenzgänger, sich wahlweise entweder in Deutschland oder in Luxemburg ärztlich behandeln zu lassen.

Ein entsprechendes Abkommen besteht auch mit den Niederlanden (Abkommen vom 15.02.1982).

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

- 4. Soweit es sich um EG-Staatsangehörige handelt, ist Freizügigkeit gegeben.
- 5. a) Es gibt in der Bundesrepublik Deutschland keine staatliche Festsetzungen "gerechter" Arbeitsentgelte. Vielmehr ist es Aufgabe der Tarifvertragsparteien und von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Regelungen über die Höhe der Arbeitsentgelte zu treffen.
- b) Dies gilt uneingeschränkt auch für befristete Vollzeitarbeitsverträge und Teilzeitarbeitsverträge. Ferner ist festgelegt, daß der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln darf, es sei denn, daß sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

- c) Das in Geld zahlbare Einkommen der Arbeitnehmer aus Arbeitsverhältnissen, Ruhegelder und ähnliche Bezüge unterliegen der Pfändung nur in einem begrenzten Umfang. Die Pfändungsfreigrenzen werden vom Gesetzgeber in angemessenen Zeitabständen an die wirtschaftliche Entwicklung angepaßt. Sie sind nach dem Nettoeinkommen gestaffelt und berücksichtigen die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen.
6. Die unentgeltliche Inanspruchnahme der Arbeitsvermittlung steht Jedermann offen, gleichgültig ob er bisher als Arbeitnehmer, Selbständiger oder mithelfender Familienangehöriger tätig war oder keine Beschäftigung ausübte. Unerheblich ist auch, ob Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit entrichtet wurden. Einzige Voraussetzung ist die Absicht des Arbeitssuchenden, in Zukunft als Arbeitnehmer tätig werden zu wollen.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

7. a) Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit

Bestimmungen über Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit treffen die Tarifvertragsparteien sowie die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im individuellen Arbeitsvertrag.

Die werktägliche Regelarbeitszeit darf 8 Stunden grundsätzlich nicht überschreiten.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Regelung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

b) Nicht vollzeitliche und nicht unbefristete Arbeitsverhältnisse

Teilzeitarbeitsverträge (nicht vollzeitliche Verträge)

In den arbeitsvertraglichen Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland haben die Teilzeitbeschäftigten dieselben Ansprüche gegenüber den Arbeitgebern wie die Vollzeitbeschäftigten. Auch in Vereinbarung oder sonstigen Maßnahmen des Arbeitgebers ist dieser zur Gleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten verpflichtet, es sei denn, daß ausnahmsweise sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Ferner ist die Möglichkeit, daß die Arbeitsvertragsparteien eine bedarfsabhängige variable Arbeitszeit vereinbaren oder daß sich mehrere Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz teilen sozialverträglich geregelt.

Befristete Arbeitsverträge

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist grundsätzlich dann zulässig, wenn bei Abschluß des Vertrages ein sachlicher Grund (z.B. Erledigung einer zeitlich begrenzten Aufgabe) für die vorgesehene Befristung vorliegt.

Darüber hinaus kann bis zum 31.12.1995 ein befristeter Arbeitsvertrag bis zur Dauer von 18 Monaten unter erleichterten Voraussetzungen abgeschlossen werden, wenn es sich um eine Neueinstellung handelt oder ein Auszubildender im Anschluß an die Berufsausbildung weiterbeschäftigt wird. In neugegründeten Unternehmen können die sonst nur bis zu 18 Monaten zulässigen Arbeitsverträge unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 2 Jahren abgeschlossen werden.

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf von dem Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, sofern nicht der Arbeitgeber unverzüglich widerspricht.

c) Verfahren bei Massenentlassungen und Konkursen

Nach geltendem Recht gilt auch nach Eröffnung eines Konkursverfahrens das Arbeitsrecht im Prinzip weiter. Die Kündigungsfrist ist verkürzt.

8. a) Der bezahlte gesetzliche Mindesturlaub, der in der Praxis gegenüber dem weitergehenden tarifvertraglich vereinbarten Urlaub nur noch eine geringe Rolle spielt, beträgt in den alten Bundesländern 3 Wochen und in den neuen Bundesländern 4 Wochen.

Die Bundesregierung unterstützt den Vorschlag der Kommission in der Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung, gemeinschaftsweit einen bezahlten 4-wöchigen Mindesturlaub vorzuschreiben. Weitergehende gesetzliche Urlaubsregelungen gibt es für Jugendliche und Schwerbehinderte.

- b) Neben dem gesetzlichen Mindesturlaub bestehen aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarungen in der Regel Urlaubsansprüche, die erheblich über die gesetzliche Mindestregelung hinausgehen.
- c) Nach Tarifverträgen für gut die Hälfte der Arbeitnehmer haben das Lebensalter oder die Betriebszugehörigkeit für die Urlaubsdauer keine Bedeutung. Hier beträgt die einheitliche Urlaubsdauer jeweils sechs Wochen.

Die durchschnittliche Urlaubsdauer beträgt z.Zt. 29 Arbeitstage.

- d) Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine wöchentliche Ruhezeit ergibt sich mittelbar daraus, daß an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich nicht gearbeitet werden darf. Soweit Sonn- und Feiertagsarbeit ausnahmsweise zulässig ist, sind tarifvertraglich oder einzelvertraglich vereinbarte Ersatzfreizeiten üblich.
9. In der Bundesrepublik Deutschland gibt es zur Zeit keine allgemeine gesetzliche Pflicht, die vereinbarten Arbeitsbedingungen schriftlich zu fixieren (Ausnahme: Ausbildungsverhältnisse, Leiharbeitsverhältnisse, Heuverhältnisse). Schriftformerfordernis für den Abschluß eines Arbeitsvertrages sehen allerdings bereits viele tarifliche Regelungen oder Individualvereinbarungen vor. Die Umsetzung der Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen wird für die restlichen Arbeitsverhältnisse entsprechende Regelungen schaffen.

SOZIALER SCHUTZ

10. a) Die gesetzliche Rentenversicherung ist grundsätzlich ein Vorsorgesystem für Personen, die gegen Entgelt beschäftigt sind. Personengruppen, die einem anderweitigen Vorsorgesystem angehören (z.B. Beamte) sind versicherungsfrei. Für die versicherungspflichtigen Arbeitnehmer werden Beiträge vom Arbeitsentgelt bis zu einer Beitragsbemessungsgrenze nach einem bestimmten Beitragssatz (z.Zt. 17,7%) erhoben, wobei die Beiträge vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte getragen werden.

Die gesetzliche Rentenversicherung gewährleistet grundsätzlich die Versorgung des Arbeitnehmers im Alter sowie für den Fall der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. die Versorgung der Hinterbliebenen im Fall des Todes des Arbeitnehmers. Die Rente ist lohn- und beitragsbezogen, d.h. ihre Höhe richtet sich nach Anzahl und Höhe der geleisteten Beiträge.

Die gesetzliche Unfallversicherung gewährleistet den sozialen Schutz aller Arbeitnehmer bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Wichtigste Aufgabe ist die Verhütung von Versicherungsfällen durch ständige Beratung und Kontrolle der Arbeitgeber. Nach Eintritt eines Versicherungsfalles erhalten die Arbeitnehmer, soweit Arbeitsunfähigkeit gegeben ist, vom Arbeitgeber in der Regel für 6 Wochen Lohnfortzahlung und gegebenenfalls anschließend ein Verletztengeld, dessen Höhe im allgemeinen dem entgangenen Nettolohn entspricht. Bei dauernder Minderung des Erwerbstätigkeit um mindestens 20 v. 100 wird eine Verletztenrente gezahlt. Bei tödlichen Versicherungsfällen werden die Hinterbliebenen durch Rentenzahlungen entschädigt. Daneben gehört zu den Aufgaben der

gesetzlichen Unfallversicherung die Durchführung von Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation und auch der beruflichen und sozialen Rehabilitation, wenn dies wegen der Folge eines Versicherungsfalls notwendig sein sollte.

Die soziale Sicherung im Krankheitsfall wird durch die gesetzliche Krankenversicherung getragen. In ihr sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer bis zur Jahresarbeitsentgeltgrenze (75% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung) versicherungspflichtig. Für Personen, die an der Versicherungspflicht ausscheiden, ist eine freiwillige Versicherung unter Einhaltung bestimmter Vorversicherungszeiten möglich. Familienangehörige sind i.d.R. beitragsfrei und eigenständig mitversichert.

Die gesetzliche Krankenversicherung gewährt durch die Krankenkassen neben den Leistungen bei Behandlungsbedürftigkeit und Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit insbesondere Leistungen bei Mutterschaft, Schwerpflegebedürftigkeit und Tod, sowie Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge.

- b) Der Arbeitslose hat nach Erfüllung der Anwartschaftszeit Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Höhe beträgt für Arbeitslose mit einem Kind ca. 68 v.H., für die übrigen Arbeitslosen ca. 63 v.H. des zuvor bezogenen Nettoentgelts.

Die Arbeitslosenhilfe ergänzt als subsidiäre -von der Bedürftigkeit des Arbeitslosen abhängige- Lohnersatzleistung die Arbeitslosenversicherung. Sie ist grundsätzlich für Arbeitslose bestimmt, die zuvor Arbeitslosengeld bezogen oder eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben. Sie liegt für Arbeitslose mit einem Kind bei ca. 58 v.H., für die übrigen Arbeitslosen bei 56 v.H. des zuvor bezogenen Nettoentgelts.

Soweit kein Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe besteht, können Arbeitslose Anspruch auf Sozialhilfe nach dem Bundessozialhilfegesetz erhalten.

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

11. a) Das Grundgesetz gewährleistet für jedermann und für alle Berufe das Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden (Grundrecht der Koalitionsfreiheit).
- b) Dieses Recht beinhaltet u.a. die Befugnis, sowohl eine Koalition zu gründen und ihr beizutreten, als auch die Freiheit, einer Koalition fernzubleiben. Alle Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.

12. Aufgrund der verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie ist die Festlegung der Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen in der Bundesrepublik Deutschland den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern selbst bzw. ihren Organisationen, den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften überlassen. Sie entscheiden frei und ohne staatliche Kontrolle oder Genehmigung, ob sie einen Tarifvertrag abschließen und welchen Inhalt er haben soll. Es bestehen keine gesetzlichen Verfahrensvorschriften für Tarifverhandlungen.
13. a) Können sich die Tarifvertragsparteien über den Abschluß eines Tarifvertrages nicht einigen, steht den Gewerkschaften nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der verfassungsrechtlich gewährleisteten Koalitionsfreiheit, der Streik als Kampfmittel zur Verfügung, um die Arbeitgeberseite zum Abschluß eines Tarifvertrages zu veranlassen. Danach ist ein Streik nur dann rechtmäßig, wenn er von einer Gewerkschaft geführt wird. Darüber hinaus müssen Streiks den Abschluß von Tarifverträgen zum Ziel haben und dürfen sich nicht gegen noch geltende Tarifverträge richten. Ferner müssen alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sein, bevor das Mittel des Streiks eingesetzt werden darf. Schließlich ist der Grundsatz der fairen Kampfführung zu beachten; rechtswidrige Aktionen, wie beispielsweise Gewaltanwendung gegenüber Arbeitswilligen darf die Gewerkschaft nicht dulden.
- b) In der Bundesrepublik Deutschland gibt es keine staatliche Zwangsschlichtung zwischen Tarifvertragsparteien. In der Regel bestehen tarifvertragliche Schlichtungsvereinbarungen. Sie verpflichten die Tarifvertragsparteien, vor Beginn eines Arbeitskampfes eine Schlichtung durchzuführen.
14. Für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst gilt das insbesondere von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelte Arbeitskampfrecht in gleicher Weise wie für Arbeitnehmer in der gewerblichen Wirtschaft. Unter den sich hieraus ergebenden Voraussetzungen sind Arbeitskampfmaßnahmen einschließlich des Streiks für Arbeitnehmer in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes zulässig. Im Bereich der Streitkräfte kann sich dies natürlich nur auf die Zivilbeschäftigten beziehen. Im übrigen sind für Beamte sowie Angehörige von Polizei und Streitkräften Streiks jedoch unzulässig.

BERUFSAUSBILDUNG

15. a) Der Zugang zur Berufsausbildung, soweit nicht auf Hochschulniveau, ist in der Bundesrepublik Deutschland grundsätzlich offen. Insbesondere der Zugang zu anerkannten Berufsausbildungen im dualen System (z.B. kaufmännische, handwerkliche Berufe) ist auch nicht an schulische

Voraussetzungen gebunden. Voraussetzung ist lediglich, daß der Auszubildende mit einem Ausbilder einen Berufsausbildungsvertrag abschließt, der die wesentlichen Merkmale der Ausbildung regelt.

- b) Der Zugang zur beruflichen Bildung ist für Deutsche wie für ausländische Staatsangehörige grundsätzlich offen.
- c) An Weiterbildungsmaßnahmen kann grundsätzlich jeder teilnehmen, soweit er die im Einzelfall im Hinblick auf den Erwerb bestimmter beruflicher Abschlüsse geforderten fachlichen Zugangsbedingungen (z.B. Berufserfahrung/-ausbildung) erfüllt. Die fachliche Weiterbildung von beschäftigten Arbeitnehmern obliegt in erster Linie den Unternehmen. Sie erfolgt je nach Anforderung des Arbeitsplatzes und der Vorkenntnisse der Arbeitnehmer unmittelbar durch die Betriebe bzw. externe Bildungsträger auf Kosten der Unternehmen. Daneben werden Weiterbildungsmaßnahmen sowohl von privaten Unternehmen als auch von Bildungseinrichtungen der Sozialpartner sowie der öffentlichen Hand angeboten.

Eine finanzielle Förderung (z.B. Unterhaltsgeld, Ausbildungskosten) durch die Bundesanstalt für Arbeit erfolgt, wenn die Weiterbildung notwendig ist, damit ein Antragsteller, der arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedroht ist oder keinen beruflichen Abschluß hat, eine berufliche Qualifikation erwerben kann und weitere Leistungsvoraussetzungen (z.B. vorherige Berufstätigkeit, Beitragszeiten) erfüllt sind. Ist eine Weiterbildung zwar nicht notwendig aber arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig, erfolgt eine finanzielle Förderung auf geringerem Niveau (begrenzte Zuschüsse, Unterhaltsgeld als Darlehen). Zu den Voraussetzungen der Förderung gehört in der Regel auch, daß der Antragsteller Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit gezahlt hat und künftig ebenfalls beitragspflichtig tätig sein wird.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

- 16. a) Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben ist gesetzlich geregelt und durch vielfältige Maßnahmen der Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit, besonders im Rahmen frauenpolitischer Initiativen, in den letzten Jahren verstärkt in der Praxis durchgesetzt worden.

Artikel 3 des Grundgesetzes bestimmt, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind und niemand wegen seines Geschlechtes benachteiligt werden darf. Für den Bereich des Arbeitslebens hat der deutsche Gesetzgeber 1980 die EG-Richtlinie 76/207/EWG zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern mit dem "Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz" vom 13. August 1980 (sog. arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) umgesetzt.

Danach darf ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei seinem beruflichen Aufstieg und bei einer Kündigung nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen. Das Benachteiligungsverbot wurde durch eine Schadenersatzregelung ergänzt, die den Ersatz des sog. Vertrauensschadens für den Fall vorsieht, daß die Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder ein beruflicher Aufstieg wegen eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot nicht zustande kommt. Die Entschädigung als Sanktion für den Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot muß aber in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen (so EuGH in zwei Entscheidungen im Jahre 1984). Auf der Grundlage dieser Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs haben deutsche Arbeitsgerichte in Anwendung gemeinschaftsrechtskonformer Auslegung des nationalen Rechts Schadenersatzansprüche bis zu sechs Monatsverdiensten zuerkannt. Nach zwei Grundsatzentscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes im März 1989 wurde die Geschlechtsdiskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung als schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzung angesehen, die im Normalfall zu einem Schadenersatzanspruch in Höhe eines Monatsgehalts führe.

Zur Erleichterung der Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen sieht das Gesetz weiter vor, daß, wenn die Betroffenen Tatsachen glaubhaft machen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, der Arbeitgeber die Beweislast dafür trägt, daß nicht geschlechtsbezogene, sondern sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Diese Regelung erfaßt auch Fälle der mittelbaren Diskriminierung. Ein Fall der mittelbaren Diskriminierung liegt vor, wenn zwar die Maßnahme des Arbeitgebers äußerlich geschlechtsneutral ist, jedoch aufgrund der in der Praxis üblichen Rollenverteilung oder anderer Umstände im wesentlichen die Angehörigen eines Geschlechts nachteilig trifft.

Ferner ist gesetzlich bestimmt, daß für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers kein geringerer Lohn gezahlt werden darf. Schutzvorschriften speziell für Frauen (z.B. Mutterschutz) rechtfertigen keine geringere Vergütung. Des weiteren hat der Arbeitgeber die Stellenangebote grundsätzlich geschlechtsneutral auszuschreiben.

Die Bundesregierung beabsichtigt bis zum Jahresende 1992 einen Gesetzentwurf zur Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz mit Regelungen u.a. zum Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung durch den Arbeitgeber und zum Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung vorzulegen. Dieser Gesetzentwurf wird Teil eines umfassenden Gleichberechtigungsgesetzes der Bundesregierung, dessen Entwurf sie ebenfalls bis Ende 1992 beschließen wird.

Weitere Schwerpunkte des Gleichberechtigungsgesetzes sind die Verbesserung der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung, die Bestellung von Frauenbeauftragten in den Bundesbehörden, die Verstärkung der Befugnisse von Betriebs- und Personalrat in der Frauenförderung und ein Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

16. b) Zu solchen Maßnahmen gehören z.B. das Bundeserziehungsgeldgesetz, die Arbeitsfreistellung bei Erkrankung eines Familienangehörigen sowie die Teilzeitarbeit.

1. Bundeserziehungsgeldgesetz

Das Bundeserziehungsgeldgesetz von 1986 gewährt Müttern oder Vätern Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub. Damit wird der Zweck verfolgt, einem Elternteil zu ermöglichen oder zu erleichtern, sich für die ganze spätere Entwicklung entscheidende erste Lebensphase eines Kindes vorrangig dessen Betreuung und Erziehung zu widmen. Durch das Erziehungsgeld soll die Erziehungsleistung in der Familie anerkannt und eine wichtige Hilfe für junge Familien gegeben werden. 1992 wurde die Dauer des Erziehungsurlaubs auf 3 Jahre und der Bezugszeitraum für Erziehungsgeld auf 2 Jahre erhöht.

2. Arbeitsfreistellung bei Erkrankung eines Familienangehörigen

Ein Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn er ein krankes Kind betreuen muß und die Betreuung durch eine andere Person nicht möglich oder zumutbar ist. Die Freistellung kann bis zu 5 Arbeitstagen erfolgen.

Dieser gesetzliche Anspruch kann allerdings durch einen Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag eingeschränkt oder – das gilt zumindest für den Tarifvertrag – ausgeschlossen werden.

Besteht kein Anspruch aufgrund dieser Regelung, so kann ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit gegenüber dem Arbeitgeber und auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse bestehen, wenn

- es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, daß der Arbeitnehmer zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt,
- eine andere im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und
- das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Dieser Anspruch besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Bei mehreren zu betreuenden Kindern beträgt der Höchstanspruch 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte 50 Arbeitstage im Kalenderjahr.

3. Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist nach Auffassung der Bundesregierung eine vollwertige Arbeitszeitform, die es ermöglicht, Familien- und Berufspflichten miteinander zu vereinbaren. In der Bundesrepublik Deutschland ist deshalb die Teilzeitarbeit sozialverträglich ausgestaltet worden. Insbesondere genießen die Teilzeitbeschäftigten die gleichen Rechte und Pflichten wie die Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt für alle gesetzlichen Bestimmungen. Auch für alle Vereinbarungen und Maßnahmen des Arbeitgebers legt das Beschäftigungsförderungsgesetz in § 2 ein Verbot der unterschiedlichen Behandlung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern fest (vgl. die Ausführungen zu 7.2).

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

17. Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 stellt den Arbeitnehmern bzw. den von ihnen gewählten Arbeitnehmervertretungen, den Betriebsräten, ein weitreichendes System von Beteiligungsrechten zur Verfügung, die insgesamt fast das gesamte Spektrum betrieblicher Entscheidungen, welche für die Arbeitnehmer von Bedeutung sind, abdecken. Die Beteiligungsrechte umfassen Informations-, Anhörungs-, Beratungsrechte und echte Mitbestimmungsrechte, bei denen betriebliche Angelegenheiten nur mit Zustimmung des Betriebsrats geregelt werden können.

Der Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 muß sich naturgemäß auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschränken. Um eine Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter in europaweit tätigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen zu gewährleisten, unterstützt die Bundesregierung den Richtlinienentwurf der Kommission über die "Einsetzung Europäischer Betriebsräte".

18. a) Der Betriebsrat hat nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 allgemein die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb zu vertreten und die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Unfallverhütungsvorschriften zu überwachen. Der Betriebsrat hat darüber hinaus spezielle Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, insbesondere in

- sozialen Angelegenheiten: z.B. Fragen der Ordnung des Betriebs, der Arbeitszeit (einschließlich Überstunden und Kurzarbeit), der betrieblichen Lohngestaltung;

- personellen Angelegenheiten: z.B. Personalplanung, Ausschreibung von Arbeitsplätzen, betriebliche Berufsbildung, personelle Einzelmaßnahmen wie Eingruppierung, Versetzung, Einstellung. Bei Kündigungen hat der Betriebsrat ein Anhörungs- und Widerspruchsrecht.
 - wirtschaftlichen Angelegenheiten: In Unternehmen mit über 100 Arbeitnehmern bestellt der Betriebsrat einen Wirtschaftsausschuß, den der Unternehmer über wirtschaftliche Angelegenheiten (z.B. die finanzielle Lage des Unternehmens, Produktions- und Investitionsprogramm, Rationalisierungsvorhaben usw.) unterrichten muß. Bei Betriebsänderungen (z.B. Betriebsstillegungen) kann der Betriebsrat einen Sozialplan durchsetzen, der die wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer ausgleichen oder mildern soll.
- b) Bei technologischen Änderungen hat der Arbeitgeber den Betriebsrat bereits im Planungsstadium von sich aus rechtzeitig zu unterrichten. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen so rechtzeitig zu beraten, daß Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Ferner ist der Arbeitgeber gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer verpflichtet, diesen über die aufgrund einer Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze vorgesehenen Maßnahmen zu unterrichten. Sobald feststeht, daß sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändern wird, hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, wie dessen berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den künftigen Anforderungen angepaßt werden können. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht bei technischen Einrichtungen, sofern diese objektiv geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Die Umstrukturierung eines Betriebes, sei es durch grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation oder durch die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, ist ebenso wie eine Massenentlassung als Betriebsänderung zu qualifizieren. In diesen Fällen reichen die Rechte der Arbeitnehmervertretungen von der rechtzeitigen, umfassenden Unterrichtung und der Beratung der geplanten Betriebsänderung bis hin zur mitbestimmungspflichtigen Aufstellung von Sozialplänen, welche die wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer ausgleichen oder mildern sollen.

Grenzgänger (auch ausländische Arbeitnehmer) sind ebenfalls in den Schutzbereich des Betriebsverfassungsgesetzes einbezogen, sofern sie in einem Betrieb mit insgesamt mindestens fünf Arbeitnehmern auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt werden.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMGEBUNG

19. a) Was die Verbesserungen betrifft, zu denen die EG-Richtlinien in Deutschland führen, ist zu unterscheiden:

Bei den Binnenmarkt-Richtlinien geht es um den Abbau von Handelshemmnissen, die durch unterschiedliche nationale Schutzvorschriften mit Anforderungen an Erzeugnisse entstehen. Dabei geht es um eine Harmonisierung auf einem hohen Schutzniveau (Art. 100a Abs. 3 EWG-V). Das bedeutet aber nicht, daß der höchste in einem Mitgliedstaat vorhandene Standard zum Maßstab für die ganze Gemeinschaft wird. In der Bundesrepublik Deutschland verdrängen die aktuellen Richtlinien, insbesondere auf dem Gebiet der technischen Arbeitsmittel ein umfangreiches Regelungssystem auf anerkannt hohem Niveau. Gleichwohl sind Verbesserungen durch die Richtlinien punktuell erkennbar.

Demgegenüber sind im Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes, der von den Richtlinien mit Mindestvorschriften nach Artikel 118a EWG-Vertrag betroffen ist, Verbesserungen gegeben. Hervorzuheben sind insbesondere:

- 1) Die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) enthält Bestimmungen, die für alle Tätigkeitsbereiche und für alle Beschäftigten gelten. Demgegenüber sind die bislang in Deutschland geltenden Vorschriften nicht in allen Bereichen des Erwerbslebens anwendbar. Die Umsetzung der Richtlinie führt deshalb zu einem erweiterten Anwendungsbereich der Arbeitsschutzvorschriften, insbesondere im öffentlichen Dienst. Auch materiell bringt die Rahmenrichtlinie eine Reihe von Verbesserungen, wie z.B. die Klarstellung, daß zum Arbeitsschutz auch Maßnahmen zur Vermeidung eintöniger Arbeit gehören und die grundlegende Pflicht des Arbeitgebers, die an den Arbeitsplätzen bestehenden Gesundheitsgefahren zu ermitteln und zu bewerten.

Die Arbeitsstätten-Richtlinie (89/654/EWG) entspricht weitgehend der deutschen Arbeitsstättenverordnung. Sie wird also das in Deutschland jetzt erreichte Schutzniveau nicht wesentlich erhöhen. Hervorzuheben ist aber wiederum die Einbeziehung des öffentlichen Dienstes.

- 2) Für die Bildschirmarbeit gibt es keine gesetzlichen Regelungen. Es existieren die "Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich" der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, die nicht verbindlich sind, aber in der Praxis auch von Geräteherstellern vielfach beachtet werden. Diese Sicherheitsregeln stellen Anforderungen an Geräte und an den Arbeitsplatz (sog. Hardware-Ergonomie). Demgegenüber enthält die Bildschirmrichtlinie (90/270/EWG) auch Anforderungen an die Software (welches Programm ist für den Anwender am wenigsten belastend?) und Anforderungen an die Arbeitsorganisation (belastungsarme Gestaltung der täglichen Arbeit). Wenn die Richtlinie umgesetzt ist, ergibt sich deshalb ein zweifacher Vorteil:

- rechtsverbindliche und damit vollziehbare Regelung;
- Ausweitung des Regelungsbereichs.

3) Mit der Umsetzung der Richtlinie über den Arbeitsschutz auf Baustellen wird erstmals verbindlich festgelegt, daß der Arbeitsschutz bereits in der Planungsphase zu berücksichtigen ist. Derzeit stößt eine Durchsetzung bestimmter Schutzmaßnahmen, wie z.B. die Anbringung eines Schutzgitters gegen Absturz an höheren Fassaden oft nur deshalb auf Schwierigkeiten, weil die dafür notwendigen Vorrichtungen nicht rechtzeitig eingeplant worden sind.

b) Eine Mitwirkung der Arbeitnehmer in Sachen Gesundheit und Sicherheit ist in folgenden Fällen vorgesehen:

1. betriebliche Ebene

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften. Die Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit erfolgt mit Zustimmung des Betriebsrates. Außerdem wirkt der Betriebsrat bei der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten mit.

Ferner hat der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist, diesen zu hören z.B. bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren, die von gefährlichen Stoffen ausgehen oder bei der Auswahl von geeigneten persönlichen Schutzausrüstungen. Der Betriebsrat hat darüber hinaus das Recht, im Einzelfall zusätzliche Schutzmaßnahmen vorzuschlagen.

2. überbetriebliche Ebene

Neben staatlichen Arbeitsschutzvorschriften bestehen in Deutschland Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften, die diese als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung erlassen. Eine Unfallverhütungsvorschrift wird von der Vertreterversammlung einer Berufsgenossenschaft beschlossen. Diese besteht in der Regel aus einer gleichen Anzahl von Vertretern der Unternehmer und der Versicherten.

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

20. Das Mindestalter für den Eintritt des Jugendlichen in das Erwerbsleben ist 15 Jahre.

21. Soweit die Arbeitsentgelte jugendlicher Arbeitnehmer durch Tarifverträge geregelt sind, enthalten sie in der Regel Bestimmungen, die einen prozentualen Abschlag in unterschiedlicher Höhe auf der Basis einer bestimmten Berufsgruppe vorsehen.

22. Das Jugendarbeitsschutzgesetz sieht besondere Regelungen der Arbeitszeit, der Nachtarbeit und der beruflichen Bildung vor.

Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Sie dürfen nicht mehr als 5 Tage in der Woche beschäftigt werden.

Jugendliche dürfen in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr nur in wenigen Ausnahmefällen beschäftigt werden. Für den Kernbereich der Nachtzeit von 23 Uhr bis 4 Uhr ist Nachtarbeit für Jugendliche absolut verboten.

Damit Jugendliche während der Ausbildung ihren schulischen Verpflichtungen genügen können, ist vorgeschrieben, daß Jugendliche für die Teilnahme am Berufsschulunterricht von der Arbeit freizustellen sind. Berufsschulzeiten werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

23. Die meisten Jugendlichen in Deutschland - rd. 70% - erlernen nach der Beendigung der Schule einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf im dualen System der Berufsausbildung. Sie erhalten während dieser in der Regel 3-jährigen Ausbildung alle notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse. Die Ausbildungsinhalte werden in enger Zusammenarbeit von staatlichen Stellen und den Sozialparteien festgelegt und ständig den Anforderungen des Beschäftigungssystems angepaßt.

Neben dem dualen System und der Hochschulausbildung gibt es rein schulische Formen der beruflichen Ausbildung. Sie spielen in Deutschland quantitativ eine untergeordnete Rolle und konzentrieren sich auf Berufe, die im dualen System nicht angeboten werden. Inhaltlich orientieren sich auch diese Berufe an den Anforderungen der Arbeitswelt.

ÄLTERE MENSCHEN

24. Altersrente erhalten:

- 60-jährige weibliche Versicherte, wenn sie die Beschäftigung aufgegeben und nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre Pflichtbeitragszeiten haben. Die Wartezeit beträgt 180 Monate.
- 60-jährige Versicherte, wenn sie mindestens 52 Wochen innerhalb der letzten eineinhalb Jahre arbeitslos waren und in den letzten 10 Jahren mindestens 96 Pflichtbeiträge gezahlt haben. Die Wartezeit beträgt 180 Monate.

- 60-jährige Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige, wenn sie die Beschäftigung aufgegeben haben. Die Wartezeit beträgt 35 Versicherungsjahre.
- 63-jährige Versicherte, wenn sie die Beschäftigung aufgegeben haben. Die Wartezeit beträgt 35 Versicherungsjahre.
- 65-jährige Versicherte. Die Wartezeit beträgt 60 Monate.

25. Jeder - gleichgültig, ob Deutscher oder Angehöriger der Gemeinschaft - der seinen gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland hat und der sich nicht selbst helfen kann, hat Anspruch auf Sozialhilfe. Die Sozialhilfe wird als Hilfe zum Lebensunterhalt oder als Hilfe in besonderen Lebenslagen erbracht.

Anspruch auf Hilfe zum Lebensunterhalt hat, wer die notwendigen Bedürfnisse des täglichen Lebens nicht oder nicht ausreichend aus eigenen Kräften sicherstellen kann.

Bei der Hilfe in besonderen Lebenslagen handelt es sich vor allem um Krankenhilfe und Hilfe zur Pflege. Sie wird gewährt, soweit Einkommen und Vermögen des Hilfeempfängers nicht ausreichen.

Die Krankenhilfe umfaßt ärztliche und zahnärztliche Behandlung, Versorgung mit Arzneimitteln, Verbandsmitteln und Zahnersatz, Krankenhausbehandlung sowie sonstige zur Genesung, zur Besserung oder zur Linderung der Krankheitsfolgen erforderlichen Leistungen.

Hilfe zur Pflege ist Personen zu gewähren, die infolge Krankheit oder Behinderung so hilflos sind, daß sie nicht ohne Pflege bleiben können. Dazu gehört auch, daß Hilfsmittel, die zur Erleichterung seiner Beschwerden wirksam beitragen, zur Verfügung gestellt werden sollen.

BEHINDERTE

26. Die wesentliche Rechtsgrundlage zur sozialen Eingliederung behinderter Menschen ist das BSHG mit den Regelungen der Eingliederungshilfe und der Hilfe zur Pflege.

Die Ausführung des Gesetzes einschließlich des Aufbaus der notwendigen sozialen Strukturen, u.a. ambulante, teilstationäre und stationäre Einrichtungen, obliegt den Ländern und Gemeinden in eigener Verantwortung.

Die Bundesregierung unterstützt und fördert die Weiterentwicklung von Konzepten zur sozialen Integration durch finanzielle und ideelle Förderung von Modellen und Forschungsvorhaben, z.B. in den Bereichen des selbständigen Wohnens auch schwerst und mehrfach behinderter Erwachsener und

der ambulanten Hilfen zur Familienentlastung sowie der Entwicklung spezifischer Hilfen für bestimmte Behindertengruppen (u.a. Sehgeschädigte, Gehörlose, geistig Behinderte). Darüber hinaus werden bundesweite Selbsthilfeorganisationen der Betroffenen gefördert, die sowohl Zuschüsse zu ihrer Öffentlichkeitsarbeit (Tagungen, Seminare, Informationsmaterial) als auch für ihre laufende Verbandsarbeit erhalten.

Jeder, der körperlich, geistig oder seelisch behindert ist oder dem eine solche Behinderung droht, hat unabhängig von der Ursache seiner Behinderung ein "soziales Recht" auf die Hilfe, die notwendig ist, um

- die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu bessern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern, und um
- ihm einen seinen Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz in der Gemeinschaft, insbesondere im Arbeitsleben, zu sichern.

Die notwendigen Leistungen und sonstigen Hilfen zur Eingliederung, sind eingebettet in die sonstigen Aufgaben einer Vielzahl von Trägern. Dies betrifft sowohl medizinische wie berufsfördernde Leistungen sowie Leistungen zur allgemeinen sozialen Eingliederung. Dieses differenzierte System an Einrichtungen und Diensten ermöglicht es, die notwendige Hilfe entsprechend der individuellen Bedarfssituation mit den geeigneten, auf sie zugeschnittenen Mitteln und Maßnahmen zu leisten.

Schwerbehinderte können zu ihrer beruflichen Eingliederung - außer berufsfördernden Leistungen zur Rehabilitation, wenn deren Voraussetzungen gegeben sind - auch besondere Leistungen erhalten; diese werden aus der Ausgleichsabgabe bestritten, die Arbeitgeber abführen, wenn sie ihrer Pflicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter nicht oder nur unzureichend nachkommen.

Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung

Behinderte erhalten zu ihrer beruflichen Eingliederung grundsätzlich alle Hilfen, die erforderlich sind, um die Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu bessern, herzustellen oder wiederherzustellen und sie hierdurch auf Dauer beruflich einzugliedern, insbesondere

- Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes, z.B. eine qualifizierte Berufsberatung durch besonders geschulte Berufsberater für Behinderte einschließlich der ärztlichen und psychologischen Fachdienste der Arbeitnehmer;
- berufliche Anpassung, Fortbildung, Ausbildung und Umschulung einschließlich eines zur Teilnahme an diesen Maßnahmen erforderlichen schulischen Abschlusses.

Auf die zur beruflichen Eingliederung im Einzelfall erforderlichen Leistungen besteht ein Rechtsanspruch.

Den Kernbereich der Hilfen zur beruflichen Eingliederung Behinderter bilden jedoch berufliche Bildungsmaßnahmen.

Vorrangiges Ziel der Berufsausbildung für Behinderte ist die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf; dies gilt auch bei der behinderungsbedingt gebotenen Fortbildung oder Umschulung Erwachsener in eine andere berufliche Tätigkeit.

Sofern es Art und Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Rehabilitationserfolges erfordern, werden die beruflichen Bildungsmaßnahmen in besonderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation durchgeführt. Diese Einrichtungen zur Erstausbildung jugendlicher Behinderter sowie zur Umschulung erwachsener Behinderter sind mit den notwendigen (medizinischen, psychologischen, pädagogischen und sozialen) Fachdiensten ausgestattet.

Während der berufsfördernden Maßnahmen zur Rehabilitation erbringt der zuständige Träger in der Regel Geldleistungen und trägt die Beiträge zur Sozialversicherung.

Besondere Hilfen für Schwerbehinderte zur Eingliederung ins Arbeitsleben

Das Schwerbehindertengesetz verpflichtet alle Arbeitgeber einschließlich des öffentlichen Dienstes, bei der Besetzung freier Stellen zu prüfen, ob sie Schwerbehinderte darauf beschäftigen können.

Für die Behinderten, die trotz aller Hilfen wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bieten Werkstätten für Behinderte Gelegenheit zur Ausübung einer geeigneten Tätigkeit. Die Werkstätten sollen allen Behinderten – unabhängig von Art und Schwere der Behinderung – offenstehen, die ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen können; sie müssen es den Behinderten ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und ein dem Leistungsvermögen angemessenes Arbeitsentgelt zu erzielen. Zur Vorbereitung auf eine Tätigkeit im Arbeitsbereich der Werkstatt werden Leistungen zur Teilnahme an Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Arbeitstrainingsbereich anerkannter Werkstätten für Behinderte insgesamt bis zu 2 Jahren erbracht, und zwar weit überwiegend durch die Bundesanstalt für Arbeit. Die Förderung im Arbeitsbereich gehört zu den Aufgaben der Sozialhilfe.

Maßnahmen zur sozialen Rehabilitation und Integration

Die umfassende Eingliederung der Behinderten und von Behinderung Bedrohten in die Gesellschaft ist das eigentliche Ziel aller Rehabilitationsmaßnahmen und -bemühungen. Gezielte Hilfen zur Eingliederung in die Gesellschaft werden – außer von den Trägern der Unfallversicherung und der Kriegsopferfürsorge im Rahmen des sozialen Entschädigungsrecht für den jeweils von ihnen betreuten Personenkreis – von den Trägern der Sozialhilfe erbracht.

Die Hilfe zur Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft umfaßt insbesondere Maßnahmen, die geeignet sind, den Behinderten die Begegnung oder den Umgang mit Nichtbehinderten zu ermöglichen oder zu erleichtern, die Hilfe zum Besuch von Veranstaltungen oder Einrichtungen, die der Geselligkeit, der Unterhaltung oder kulturellen Zwecken dienen, sowie die Bereitstellung von Hilfsmitteln, die der Unterrichtung über das Zeitgeschehen und über kulturelle Ereignisse dienen.

Der angestrebten möglichst weitgehenden individuellen Selbständigkeit und Unabhängigkeit dient die Versorgung mit Hilfsmitteln und technische Hilfen im weitesten Sinne.

Wesentliche Voraussetzung für die Eingliederung der Behinderten insgesamt ist eine behindertenfreundliche Gestaltung der Umwelt. Hierzu zählt die Schaffung von behinderungsgerechten Wohnungen. Deshalb werden Wohnungen für Schwerbehinderte besonders gefördert; auch das Wohngeldgesetz enthält besondere Hilfen für Schwerbehinderte. Hilfe bei der Beschaffung und Erhaltung einer Wohnung, die den besonderen Bedürfnissen des Behinderten entspricht, gehört zu den Aufgaben der Eingliederungshilfe.

Die Teilnahme am Leben der Gesellschaft wird weiter durch den Abbau von Mobilitätshemmnissen gefördert. Rechtsvorschriften, DIN-Normen und Förderbestimmungen zielen darauf ab, die Belange Behinderter in den Lebensbereichen "Bauen", "Wohnen" und "Verkehr" angemessen zu berücksichtigen. So wurden beispielsweise bereits viele Straßen, Wege und Plätze behindertengerecht gestaltet und die baulichen Voraussetzungen dafür geschaffen, daß die meisten öffentlichen Gebäude für Behinderte frei zugänglich sind.

Der Verbesserung der Mobilität von Schwerbehinderten dienen Regelungen über die unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr. Für Behinderte, die weder öffentliche Verkehrsmittel noch ein Taxi benutzen können, werden von kommunalen Einrichtungen, Hilfsorganisationen und Wohlfahrtsverbänden Sonderfahrdienste angeboten.

ANWENDUNG DER CHARTA

27. Wie sich aus den Antworten der Bundesregierung ergibt, sind die in der Gemeinschaftscharta verankerten Grundsätze im System des Arbeits- und Sozialrechts der Bundesrepublik Deutschland gewährleistet.

Ihre Absicherung im einzelnen erfolgt durch die Gesetzgebung, die Tarifpartner sowie durch die Arbeits- und Sozialgerichte.

F R A N K R E I C H

FREIZÜGIGKEIT

Frage 1

Mit dem Erlaß Nr.81-405 vom 28. April 1981 wurden insbesondere die Richtlinien Nr.64/221 vom 25. Februar 1964 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 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 Regelung 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. Derzeit (Stand 1. Juli 1992 beträgt der SMIC (brutto) FF 34,06 pro Stunde oder (bei 169 Stunden) FF 5.756,14 im Monat; netto entspricht das einem monatlichen Mindestlohn von FF 4.711.

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 Verhandlungen aufgefordert. Die nationale Kommission für die Tarifverhandlungen hat im Jahre 1990 für die Verhandlungen auf Branchenebene folgende Ziele formuliert, die innerhalb von zwei Jahren erreicht werden sollten:

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

Die letzte Bilanz zum 1.6.1992 zeigt, daß diese Ziele weitgehend erreicht wurden.

Im Februar 1990 war in jedem vierten Wirtschaftszweig eine unterste Lohngruppe vorgesehen, die unter 80 % des SMIC lag; im Juni 1992 war dies nur noch in jeder zwölften Branche der Fall.

Atypischer Arbeiterlohn

Arbeitnehmer mit zeitlich begrenzten Arbeitsverträgen oder in kurzzeitiger Beschäftigung 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 Vollzeitbeschäftigter 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.

Das Gesetz vom 9. Juli 1991 bekräftigt diesen Grundsatz und führt einige Anwendungsmodalitäten näher aus.

Frage 6

Jeder arbeitssuchende 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.

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

Nach dem Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften vom 25. Juli 1991, demzufolge das im Arbeitsgesetz festgeschriebene Verbot der Nachtarbeit für Frauen der Richtlinie 76/207/EWG widerspricht, hat Frankreich das Abkommen Nr. 89 der IAO gekündigt. Da die Nachtarbeit in den verschiedenen Wirtschaftszweigen unterschiedliche Formen annimmt, wurden die Tarifpartner aufgefordert, entsprechende Verhandlungen aufzunehmen, nach deren Abschluß die Regierung einen Gesetzentwurf vorlegen will, der sich weitgehend am IAO-Abkommen Nr. 171 orientiert und allen Beschäftigten im Falle der Nachtarbeit bestimmte Gegenleistungen und Garantien bietet: Verringerung der Arbeitszeit, zusätzliches Entgelt, Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit dieser Arbeitnehmer, Sicherstellung des Zugangs zu beruflicher Bildung sowie Gewährleistung der Möglichkeit, Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang zu bringen.

In jüngster Zeit wird auch über das Für und Wider einer Lockerung der Bestimmungen in bezug auf die Öffnung von Geschäften am Sonntag gesprochen. Eine neue Regelung wird geprüft, die grundsätzlich das Prinzip der Sonntagsruhe beibehält, aber die Liste der zulässigen Ausnahmen aktualisiert. Gleichzeitig werden Strafandrohungen bei Verstößen sowie die Kontrollen verstärkt.

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 Sicherheitsausbildung für diese Arbeitnehmer, soweit sie auf Arbeitsplätzen eingesetzt sind, die nach einer im Unternehmen zu führenden Liste mit besonderen Gefahren verbunden sind.

Das Gesetz enthält 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.

1991 wurden die Rechte der Arbeitnehmer in unsicheren Arbeitsverhältnissen auf berufliche Bildung durch mehrere Abkommen verbessert: Zusatzvertrag zum Abkommen vom 3. Juli über das Recht der Arbeitnehmer mit zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen; Abkommen vom 15. Oktober über die Ausbildung von Beschäftigten von Zeitarbeitsfirmen.

Teilzeitarbeit

Die mit den Verordnungen vom 26. März 1982 und vom 11. August 1986 geschaffenen rechtlichen Grundlagen sichern den Teilzeitarbeitnehmern einen dem der Vollzeitarbeitnehmer vergleichbaren Status.

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 ist den Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern überlassen worden.

Der dem Arbeitsminister im März 1992 vorgelegte Bericht zieht eine Bilanz dieser Verhandlungen und schlägt neue Maßnahmen zur Förderung der Teilzeitarbeit vor. Arbeitsteilung ist ein prioritäres Ziel der Regierung; ein entsprechender Gesetzentwurf ist derzeit in Vorbereitung.

Durchführung einer 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.

Nach den Bestimmungen des Gesetzes Nr. ... vom ... über das Mindesteinkommen (revenu Minimum d'insertion - RMI) sind die Regelungen für Massenentlassungen im Falle einer tiefgreifenden Änderung des Arbeitsvertrags aus wirtschaftlichen Gründen oder bei Ausscheiden im gegenseitigen Einverständnis anwendbar. Diese Erweiterung des Anwendungsbereichs der Verordnung entspricht der Richtlinie des Rates vom 30. April 1992.

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. Der Betriebsrat wird 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) 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 gearbeiteten 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

Das Gesetz fordert die schriftliche Form nur für zeitlich begrenzte Arbeitsverträge (Beispiel: befristete Arbeitsverträge, Ausbildungsverträge, Zeitarbeitsverträge) und Verträge für Teilzeitbeschäftigung. Durch die verschiedenen Abkommen hat sich jedoch der Gebrauch der Schriftform allgemein eingebürgert.

Die Umsetzung der Richtlinie über den Nachweis eines Arbeitsverhältnisses vom 14. Oktober 1991 in nationales Recht ist im Gange.

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 (Krankenschutz, 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 c)) 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 2.962,- monatlich plus FF 987,- je Kind, ab 1.7.1992).

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Frage 11

Die Freiheit des Einzelnen, einer Gewerkschaft oder Berufsorganisation beizutreten oder nicht, ist in der Präambel der Verfassung verankert.

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 Verwaltungsbehörden findet nicht statt. Es bestehen also keinerlei Hemmnisse für die Bildung von Fachverbänden oder Gewerkschaften durch die Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer der Gemeinschaft.

Jeder Versuch einer Verletzung der Gewerkschaftsfreiheit 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 Arbeitgeberorganisationen oder -gruppierungen oder einem oder mehreren einzelnen Arbeitgebern verhandeln können. Als in diesem Sinne repräsentativ gelten gewerkschaftliche Organisationen, die entweder...

- einem der fünf auf nationaler und branchenübergreifender Ebene als repräsentativ anerkannten Gewerkschaftsverbände - Confédération française démocratique du travail (CFDT), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), Confédération générale des cadres (CGC-FE), Confédération générale des travailleurs (CGT), Confédération Force-Ouvrière (CGT-FO) - 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.

Tarifvertragliche 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 betreffende 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 aufgrund des Gesetzes vom 13. November 1982 verpflichtet, in regelmäßigen Abständen zu verhandeln, und zwar:

- 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.
- 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. Zudem erlegt das Gesetz vom 31. Dezember 1991 den Tarifpartnern die Verpflichtung auf, wenigstens einmal alle fünf Jahre über die berufliche Bildung zu verhandeln.

Fragen 13 und 14

Das Streikrecht

Das Streikrecht wird durch die Verfassung garantiert. Deren Präambel 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.

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 zur 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 ablehnen können. Schließlich können die Parteien einen Schiedsrichter berufen, dessen Schiedsspruch für beide Seiten bindend ist.

BERUFSAUSBILDUNG

Frage 15

Die einschlägige französische Gesetzgebung, begründet durch das Gesetz vom 16. Juli 1971 und vervollständigt durch das Gesetz vom 31. Dezember 1991, erlaubt es allen Aktiven, sich weiterzubilden; die Zugangsmöglichkeiten zur beruflichen Bildung variieren jedoch je nach dem Status des Einzelnen (Arbeitsuchender oder Beschäftigter, im privaten oder öffentlichen Sektor).

Arbeitsuchende

Berufsbildungsmaßnahmen sind für alle Arbeitsuchenden (ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit) zugänglich: Praktika, die – bei dem hierfür üblichen Entgelt – vom Staat oder den Regionalräten genehmigt und ggf. auch von ihnen finanziert werden. Für die Dauer der Ausbildung haben die Teilnehmer den Status eines Praktikanten der beruflichen Bildung und sind entsprechend sozial abgesichert.

Besondere Regelungen für bestimmte Personengruppen:

- Jugendliche zwischen 16 und 25 Jahren, also ohne berufliche Qualifikation, haben die Möglichkeit eines Praktikums oder eines besonderen Arbeitsvertrags im Rahmen der alternierenden Ausbildung. Das – vom Staat oder vom Arbeitgeber gezahlte – Entgelt richtet sich nach dem Alter.
- Langzeitarbeitslose (länger als ein Jahr) können ebenfalls ein Praktikum oder einen Arbeitsvertrag unter Einschluß einer alternierenden Ausbildung (Verträge zur Wiedereingliederung in die Beschäftigung) nutzen.

Ehemalige Beschäftigte, die Grundleistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen, haben einen besonderen Status. Ihnen steht die Möglichkeit einer Ausbildung zum Zwecke der Neueinstufung offen, finanziert von den Regionalräten. Der Leistungsempfänger erhält im Rahmen dieser Ausbildung Leistungen, die auf der Grundlage seines vorhergehenden Arbeitsentgelts berechnet werden.

Erwerbstätige Personen

Beschäftigte des privaten Sektors

Sie können sich im Rahmen des Ausbildungsplans ihres Unternehmens oder des ihnen zustehenden Bildungsurlaubs weiterbilden.

Der Ausbildungsplan wird vom Unternehmen erstellt und finanziert. Er ermöglicht den Beschäftigten, Ausbildungsmaßnahmen zu absolvieren, die in den meisten Fällen in enger Beziehung zu ihrem Fachgebiet oder ihrem Aufgabenbereich stehen. Das Gehalt der Ausbildungsteilnehmer wird vom Arbeitgeber gezahlt.

Jeder Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, einen solchen Plan zu finanzieren. Mit dem Gesetz vom 31. Dezember 1991 ist diese Verpflichtung, die zuvor auf Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten beschränkt war, auf alle Unternehmen ausgeweitet worden.

Die verschiedenen Arten des Bildungsurlaubs ermöglichen es den Beschäftigten, während der Arbeitszeit außerhalb ihres Arbeitsplatzes eine Bildungsmaßnahme zu absolvieren oder eine Prüfung abzulegen. Das Arbeitsentgelt wird im allgemeinen in dieser Zeit vom Arbeitgeber ausgesetzt, sie genießen jedoch weiterhin die soziale Absicherung, das Recht auf bezahlten Urlaub, Ansprüche aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit usw.

Der persönliche Bildungsurlaub (*congé individuel de formation - CIF*) bietet allen Beschäftigten die Möglichkeit, während der Arbeitszeit in Voll- oder Teilzeitausübung Bildungsmaßnahmen im persönlichen Interesse wahrzunehmen, die von einem im Rahmen des CIF zugelassenen paritätischen Gremium finanziert werden können, das ebenfalls einen Teil des Entgelts übernimmt.

Andere Formen des Bildungsurlaubs sind insbesondere:

- der Ausbildungsurlaub für junge Arbeitnehmer (unter 26 Jahren), die eine erste berufliche Qualifikation erwerben wollen;
- Urlaub für Jugendbetreuer (unter 25 Jahren), die eine Ausbildung im Bereich, der sportlichen, kulturellen oder sozialen Betreuung absolvieren wollen;
- Urlaub für wirtschaftliche, soziale und gewerkschaftliche Weiterbildung in einem Zentrum der Gewerkschafts- oder Arbeiterbildung.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Staates oder der Gebietskörperschaften

Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst können von ihrer Dienststelle organisierte oder anerkannte Bildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen. In diesem Fall wird ihr Gehalt während der Ausbildung weitergezahlt.

Sie können aber auch Bildungsurlaub beantragen, die Bedingungen sind jedoch weniger günstig als im privaten Sektor.

Selbständige

Aufgrund des Gesetzes vom 31. Dezember 1991 haben selbständig Erwerbstätige, die Angehörigen der freien und unabhängigen Berufe ebenfalls das Recht auf berufliche Fortbildung. Diese wird hierbei durch einen Pflichtbeitrag finanziert (0,15 % der Obergrenze der Sozialversicherung), der von staatliche anerkannten Einrichtungen auf der Basis der Gegenseitigkeit verwaltet wird.

Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zur beruflichen Bildung

Der individuelle Ausbildungskredit (crédit formation individualisée - CFI)

Das Gesetz vom 4. Juli 1990 hat den individuellen Ausbildungskredit, der zunächst versuchsweise zugunsten von jugendlichen Arbeitslosen (unter 26 Jahre) eingeführt worden war, auf alle Arbeitssuchenden oder Beschäftigten ausgeweitet, die nicht über eine auf dem Arbeitsmarkt einsetzbare berufliche Qualifikation des Niveau 5 verfügen. Der Kredit besteht aus einer persönlichen Betreuung während der Ausbildung durch einen Ansprechpartner; er gilt insbesondere für Teilnehmer an Ausbildungsmaßnahmen, deren Entgelt vom Staat bezahlt wird, und für aus wirtschaftlichen Gründen Entlassene, die eine Umschulung absolvieren, sowie für Jugendliche in alternierender Ausbildung und Erwerbstätige im persönlichen Bildungsurlaub. Diese Ausbildungsgänge, die auf einer Bestandsaufnahme der persönlichen und fachlichen Fähigkeiten aufbauen, müssen auf den Zugang zu einer anerkannten beruflichen Qualifikation und entsprechend auf den Bedarf der Wirtschaft ausgerichtet sein.

Der Eignungstest (bilan de compétence)

Das Gesetz vom 31. Dezember 1991 hat den Anspruch auf diesen Eignungstest auf alle Beschäftigten ausgedehnt, indem es ein Recht auf Urlaub für diesen Test geschaffen hat. Damit hat jeder Beschäftigte die Möglichkeit, seine Qualifikation, Fähigkeiten und Neigungen zu analysieren, um seine berufliche Zukunft definieren zu können.

Der Test kann nur mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers durchgeführt werden. Er ist der alleinige Adressat der Ergebnisse, die Dritten nur mit seiner Zustimmung übermittelt werden dürfen. Die für die Durchführung Zuständigen sind an ihr Berufsgeheimnis gebunden. Anspruch hat jeder Arbeitnehmer, der fünf Jahre Berufserfahrung hat und davon 12 bzw. 24 Monate in dem betreffenden Unternehmen gearbeitet hat, je nachdem, ob er einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag hat. Das Gesetz sieht den Zugang der Beschäftigten zu diesem Test im Rahmen des Ausbildungsprogramms des Unternehmens vor.

Der Orientierungsvertrag (contrat d'orientation)

Für Jugendliche ohne Qualifikation bietet der contrat d'orientation die Möglichkeit, die berufliche Zukunft zu planen, bevor sie eine Berufstätigkeit aufnehmen oder einen Ausbildungsgang wählen. Der "contrat local d'orientation" ermöglicht es den Jugendlichen zwischen 16 und 17 Jahren, fachliche und fachlich-kulturelle Aspekte in den örtlichen Körperschaften, Verbänden und öffentlichen Einrichtungen kennenzulernen.

Gehören diese Regelungen in den Zuständigkeitsbereich der öffentlichen Verwaltung, der Unternehmen oder der Tarifpartner ?

Die berufliche Weiterbildung bezieht Staat und Unternehmen, Gebietskörperschaften, öffentliche Einrichtungen, öffentliche und private Bildungseinrichtungen, Berufsorganisationen, Gewerkschaften und Familieneinrichtungen ein.

Die berufliche Weiterbildung verleiht der Tarifverhandlung besonders Gewicht.

Die Regelungen zur beruflichen Weiterbildung sind das Ergebnis von Initiativen der Tarifpartner in Tarifverträgen und der staatlichen Stellen und Gesetze und Verordnungen.

Die Finanzierung

Die berufliche Weiterbildung wird im wesentlichen von Unternehmen, Staat und Regionen finanziert.

Die Finanzierung durch die Unternehmen stützt sich seit 1971 auf eine gesetzliche Verpflichtung zur Beteiligung an der Finanzierung der Ausbildung. Diese Beteiligung tritt neben die Ausbildungsabgabe, die im wesentlichen der Finanzierung von Ausbildungsverträgen dienen soll. Bei der Finanzierung durch die öffentliche Hand sind seit der Dezentralisierung Aktivitäten des Staates einerseits und der Regionen andererseits zu unterscheiden. Wenn einerseits Unternehmen, Staat und Regionen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die berufliche Weiterbildung finanzieren, werden andererseits auch Möglichkeiten der gemeinsamen Finanzierung gefördert. Der Staat und die Regionen können gemeinsame Maßnahmen im Rahmen von Verträgen der Planung Staat-Regionen, die in den Kontext der Fünfjahresplanung gehört, beschließen.

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; die Arbeitnehmer in diese Modernisierung einzubeziehen; 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 développement de la formation - EDDF). Die Grundregeln für das Eingreifen des Staates 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.

Die Unternehmen können Ausbildungsmaßnahmen für ihre eigenen Beschäftigten finanzieren, sich einem Ausbildungsfonds anschließen oder sich an der Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitsuchende beteiligen.

Die berufliche Weiterbildung wird organisiert von der öffentlichen Hand, den Unternehmen und den Fachverbänden und paritätischen Einrichtungen (die öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen sind ebenfalls beteiligt).

Die Regionalräte sind im Rahmen der einschlägigen Gesetze und Verordnungen frei, ihre eigene Bildungspolitik zu formulieren, wobei jedoch die anderen Gebietskörperschaften – Departements und Gemeinden – im Bereich der beruflichen Weiterbildung ein Mitspracherecht haben.

Unternehmen und Berufszweige spielen in der beruflichen Weiterbildung ebenfalls eine wichtige Rolle.

Berufsverbände und Gewerkschaften beteiligen sich nicht nur an der Ausarbeitung von Bestimmungen für die berufliche Weiterbildung, sondern – durch Konsultation und die Schaffung paritätischer Facheinrichtungen – an der praktischen Anwendung.

Der Ausbildungsplan

Die Ausbildungspolitik findet ihren praktischen Ausdruck in jährlichen Ausbildungsplänen, der den Arbeitnehmervertretern (Betriebsrat) zur Stellungnahme vorgelegt wird.

Das Konsultationsverfahren für den jährlichen Ausbildungsplan sieht "zwei diesem Thema gewidmete Sitzungen" vor.

Der Unternehmensbetriebsrat gibt seine Stellungnahme zu den Bedingungen für Betreuung, Eingliederung und Ausbildung von Jugendlichen im Unternehmen ab, er wird über die Betreuungsbedingungen für Jugendliche in der technischen oder beruflichen Grundausbildung informiert sowie über die Bedingungen für die Betreuung der Ausbilder und Berufsberater; weiterhin wird er gehört zu den Bedingungen für Betreuung und Unterweisung der Schüler und Studenten, die im Rahmen der technischen und beruflichen Ausbildung Pflichtpraktika in Unternehmen absolvieren.

- Die Gewerkschaftsvertreter werden ebenfalls zu diesen Fragen informiert.
- Das mehrjährige Ausbildungsprogramm berücksichtigt die Ziele und Prioritäten der beruflichen Bildung, wie sie in der Branchen- bzw. Berufsvereinbarung festgelegt sind.

Spezifische Einrichtungen zur Bildungsförderung

Spezifische Einrichtungen zur Förderung der beruflichen Bildung unterstützen die Unternehmen bei der Ausarbeitung ihres Programms. Die Ausbildungsfonds (fonds d'assurance formation – FAF), die anerkannten paritätischen Einrichtungen für den individuellen Bildungsurlaub (organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation – OPACIF) und die anerkannten Einrichtungen auf Gegenseitigkeit (organismes de mutualisation agréés – OMA) wurden von den Tarifpartnern geschaffen und vom Staat anerkannt. Aufgabe dieser paritätischen Einrichtungen ist es, sich an der

Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen zu beteiligen und Unternehmen wie Beschäftigte zu unterstützen. Daneben gibt es von den Arbeitgeberverbänden geschaffene Bildungseinrichtungen (ASFO); die Zugehörigkeit der Unternehmen zu den paritätischen Einrichtungen oder den ASFO kann fakultativ oder durch Rechtsvorschriften oder Verträge verbindlich vorgeschrieben sein.

Die technologische Entwicklung und der verschärfte internationale Wettbewerb erfordern 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. Erhebliche Mittel sind für die Ausbildung von Ingenieuren im Wege der Weiterbildung und für die Lehrlingsausbildung vorgesehen, um die hinsichtlich der Entwicklung der jedes Jahr ausgebildeten Ingenieure und der jeweiligen Laufbahnen gesteckten Ziele zu erreichen. Der Entwurf eines Gesetzes über die Reform der Lehrlingsausbildung wird derzeit diskutiert und dürfte vor dem Herbst verabschiedet sein; die Verhandlungen über einen Fünfjahresplan könnten dann beginnen.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

Frage 16

1. *Im beruflichen Bereich:*

Die Richtlinie 76/207/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 Staatssekretärin für die Rechte der Frau und für Verbraucherfragen 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.

Die letztgenannte Regelung fördert die Diversifizierung der Arbeitsplätze für Frauen und erleichtert ihnen den Zugang zu Qualifikationen in Bereichen, in denen sie bislang wenig vertreten sind.

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 Qualifikationen und Berufen, in denen sie (mit 80% Männern) noch in der Minderheit sind.

Seit Februar 1992 wurde der Anwendungsbereich dieser Maßnahme erweitert: es können jetzt Unternehmen mit einer Belegschaft von bis zu 600 Beschäftigten davon profitieren, während die Obergrenze vorher bei 200 Beschäftigten lag.

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 Berufsausbildung 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 eine finanzielle Unterstützung bis zu FF 70.000 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 (Durchführungsverordnung Nr. 92.353 vom 1. April 1992).

Auf Wunsch der Staatssekretärin für die Rechte der Frau und für Verbraucherfragen wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die einen Leitfaden ("savoir-faire") für die Gleichbehandlung im beruflichen Bereich erarbeiten soll.

2. *Im Bereich der sozialen Sicherheit*

- A) Allgemein sind die Prinzipien der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und der Abschaffung jeglicher Diskriminierung der Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit weitgehend verwirklicht.

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 Zusatzsozialversicherung für die Herabsetzung des Renteneintrittsalters zugunsten von Witwen, die Möglichkeit der vorgezogenen Gewährung von Rentenleistungen aufgrund der Kinderzahl oder Erhöhung der Versicherungsjahre in Abhängigkeit von der Zahl der Kinder.

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 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 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 Ehepartner der Inhaber von Einpersonenunternehmen mit beschränkter Haftung ("Einmann-GmbH") haben - wenn sie nicht unter eine obligatorische Rentenversicherung 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. Die Verordnung Nr. 91-897 vom 5. September 1991 (Artikel D.742-25-2 des Sozialversicherungsgesetzbuchs) legt die Durchführungsmodalitäten fest.

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.

Maßnahmen zugunsten einer Verbesserung der Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder

Die in den letzten Jahren verfolgte Politik zielt darauf ab, 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 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 beschäftigt.

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 6000,- pro Quartal. Das Prinzip der unmittelbaren Kostenübernahme erspart es dem Arbeitgeber, Beiträge vorzustrecken, diese werden der URSSAF unmittelbar durch die CAF überwiesen.

Hinzu kommt eine Steuerermäßigung für die betroffenen Haushalte in Höhe von 25 % (Höchstbetrag FF 15 000 pro Jahr und Kind).

Haushaltshilfe

Im Rahmen der Möglichkeit von Haushaltshilfen können seit 1. Januar 1992 Eltern (oder Alleinerziehende), die zu Hause eine Person zur Betreuung eines oder mehrerer Kinder beschäftigen, von der neuen Steuerhilfe "Haushaltshilfe" profitieren, die interessanter als die bisherige Ermäßigung "Kosten für Kinderbetreuung" ist, mit dieser jedoch nicht kumuliert werden kann. Im Rahmen dieser Möglichkeit (Haushaltshilfe) können Haushalte bis zu 50 % der tatsächlichen Ausgaben (Lohn und Sozialabgaben - höchstens FF 25 000) von der Steuer absetzen. Der maximale Steuervorteil liegt damit bei FF 12 500.

Die Strukturen der 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 Kinderkrippenvertrag 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. Diese Verträge stellen eine Verfeinerung und Ausweitung der Eingriffsmöglichkeiten der CNAF gegenüber den Strukturen für die Kleinkinderbetreuung dar (unter Berücksichtigung der außerschulischen Betreuung). 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.

Mangels ausreichender Betreuungsstrukturen ist für Kinder unter drei Jahren derzeit die Inanspruchnahme von Kinderschwestern die verbreitetste Betreuungsmethode. Neue Bestimmungen dürften die Qua-

lität dieser Form der Betreuung verbessern helfen. Dabei handelt es sich im einzelnen um:

Hilfe für Familien

Diese wurde durch zwei Maßnahmen entscheidend verbessert. Die erste ist die Schaffung einer Beihilfe für Familien zur Beschäftigung einer Kinderbetreuerin (aide aux familles pour l'emploi d'une assistante maternelle - AFEAMA) durch das Gesetz vom 6. Juli 1990, in Kraft getreten am 1. Januar 1991. Damit können die Kindergeldkassen die Sozialabgaben im Zusammenhang mit einer solchen Beschäftigung übernehmen. Das Prinzip der unmittelbaren Kostenübernahme und die Vereinfachung der Formalitäten erleichtern den beschäftigenden Familien den organisatorischen Aufwand. Der Anwendungsbereich ist größer als derjenige der PSAM (Prestation Spéciale Assistante Maternelle - Sonderleistungen für KinderbetreuerInnen), an deren Stelle das neue Instrument tritt.

Die zweite Maßnahme ergänzt diese Hilfe durch die Zahlung einer zusätzlichen Beihilfe von FF 509 pro Kind unter drei Jahren und FF 305 pro Kind zwischen drei und sechs Jahren. Diese neue Zusatzzahlung zur AFEAMA ist am 1. Januar 1992 für die Beschäftigungszeiten nach diesem Zeitpunkt in Kraft getreten, sie wird zweimal im Jahr angepaßt.

Wie auch die AFEAMA ist die Zusatzzahlung mit der Hilfe für Alleinerziehende und dem Mindesteinkommenseinkommen kumulierbar. Weiterhin ist damit eine Steuerermäßigung ähnlich der für die Beihilfe zur Kinderbetreuung zu Hause verbunden.

Im übrigen soll eine Übergangsregelung für den Zugang zur Beschäftigung als Kinderbetreuerin im Rahmen der Maßnahmen für die Beschäftigung in Familien (Artikel 17 des Gesetzes Nr. 91-1046 vom 31. Dezember 1991) eine nachträgliche Legalisierung illegaler Beschäftigungen ermöglichen, und zwar für den Zeitraum vom 1. Januar 1992 bis zum 30. Juni 1992. Familien, die eine Kinderbetreuerin beschäftigen, für die ein Antrag auf Anerkennung gestellt, können so von der AFEAMA und der Zusatzzahlung profitieren. Diese Übergangsmaßnahme, die einen beschleunigten Zugang zu diesem Anspruch ermöglicht, dürfte verlängert werden.

Die Reform des Status der Kinderbetreuerin

Der Erlass vom 26. Dezember 1990 über die soziale Bedingungen zur Beschäftigung einer Kinderbetreuerin schafft für diese Berufsgruppe soziale Rechte, die sich an diejenigen für die Gesamtheit der Beschäftigten gelten. Die Maßnahme wurde zum 1. Januar 1991 für Kinderbetreuerinnen in Familien und zum 1. Januar 1992 entsprechend für durch Gebietskörperschaften beschäftigte Betreuerinnen in Kraft gesetzt.

Das Gesetz Nr. 92.642 vom 12. Juli 1992 in bezug auf Kinderbetreuerinnen ergänzt und modifiziert das Gesetz vom 17. Mai 1977. Die Verpflichtung einer vorherigen Anerkennung wird beibehalten. Weiterhin führt das Gesetz eine Verpflichtung zur beruflichen Bildung ein. Schließlich wird das Arbeitsentgelt für diese Gruppe neu definiert (das 2,25fache des SMIC-Stundenlohns pro Tag und Kind ab 1. Januar 1993, gegenüber dem Zweifachen nach derzeitigen Stand).

Schaffung einer Auszeichnung "Kleinkinderfreundlich"

Um die vertraglichen Regelungen zugunsten der Kleinkinder weiterzuentwickeln, wurde 1991 in enger Zusammenarbeit mit dem Verband der Bürgermeister Frankreichs eine Informationskampagne bei den Gebietskörperschaften durchgeführt. Dabei erhielten etwa 50 Gemeinden mit einer besonders dynamischen Politik in diesem Bereich die Auszeichnung "Kleinkinderfreundlich" (label "petite enfance"). Die Auszeichnung wird auch 1992 wieder verliehen.

Reform der Vorschriften für die Betreuungsformen für Kleinkinder

Das Gesetz vom 18. Dezember 1989 sieht eine Harmonisierung der Kleinkinderbetreuung vor. Derzeit werden die verschiedenen Formen der Kleinkinderbetreuung durch ein Bündel sehr alter Rechtstexte geregelt (Verordnungen und Erlasse vom 12. August 1952), die insbesondere auf die sanitäre Überwachung von Kinderkrippen und Kindergärten ausgerichtet und juristisch sehr unterschiedlich sind. Diese Bestimmungen wurden revidiert und modernisiert, insbesondere auch im Hinblick auf eine flexiblere Handhabung. Gegenwärtig befindet sich eine entsprechende Verordnung in Vorbereitung.

Die écoles maternelles (Vorschulen, Kindergärten)

Diese 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.

Maßnahmen zugunsten von Sonderurlaub für abhängig erwerbstätige Eltern

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.

Diese Urlaubsform ist derzeit Gegenstand einer quantitativen Studie im öffentlichen und privaten Sektor, die genauere Kenntnisse über die Beschäftigten, die davon Gebrauch machen, und über die betroffenen Unternehmen und Behörden liefern soll. Diese Studie wird gemeinsam vom Arbeitsminister, der Staatssekretärin für die Rechte der Frau und den Verbraucherschutz, dem Staatssekretär für Familienfragen und der staatlichen Kindergeldkasse finanziert. In einem zweiten Schritt soll eine Studie eher qualitativen Charakters folgen, die sich auf die unterschiedlichen Erscheinungsformen konzentriert. In beiden Fällen werden die zwei Arten von Erziehungsurlaub unterschieden: Vollzeit- oder Teilzeiturlaub.

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 Sonderurlaub zur Geburt (congé de naissance)

Drei Arbeitstage zu jeder Geburt sowie beim Eintreffen eines zur Adoption übertragenen Kindes. 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.

Nach dem Arbeitsgesetzbuch kann "Jeder Arbeitnehmer" diesen Urlaub bei Geburt oder Adoption in Anspruch nehmen. Im Prinzip können also sowohl der Vater als auch die Mutter davon profitieren. Diese Möglichkeit ist jedoch im Falle der Mutterschaft recht theoretisch; da sich die Frau im Mutterschaftsurlaub befindet, kann sie die beiden Urlaubsformen nicht kumulieren. Sie könnte im besonderen Fall der Adoption davon Gebrauch machen, sofern sie nicht den eigentlichen Adoptionsurlaub (dessen Dauer dem nach der Geburt anstehenden Teil des Mutterschaftsurlaubs entspricht) in Anspruch nimmt.

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.

Eine vom Staatssekretariat für die Rechte der Frau und für Verbraucherschutz finanzierte Studie über dieses Thema liegt vor. Diese Studie mit dem Titel "Le congé pour enfant malade - Premier bilan sociologique" (Urlaub bei Krankheit eines Kindes - Erste soziologische Bilanz) wurde von einem Forscherteam des CNRS unter der Verantwortung von François de Singly durchgeführt. Der Auftrag war ein Ergebnis der Empfehlungen einer vom Hohen Rat für berufliche Gleichstellung eingesetzten Arbeitsgruppe "Unternehmensführung und die Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen".

FREISTELLUNG BEI FAMILIENEREIGNISSEN

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

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 oder 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 Saisonarbeiter und Zeltarbeiter	1 Tag	"	"
Musterung z. Wehrdienst		3 Tage	"	"

Günstigere tarifvertragliche Vereinbarungen können längere Freistellungen sowie weitere Freistellungsanlässe vorsehen.

Maßnahmen zugunsten Alleinerziehender

Die Situation der Alleinerziehenden ist in der Gesetzgebung über familienfördernde Leistungen in besonderem Maße berücksichtigt

Es existieren speziell für diesen Personenkreis geschaffene Unterstützungsformen.

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 der Betreuerfamilie hinsichtlich der Kosten der von ihnen unterhaltenen Kinder. Es beläuft sich auf FF 592 pro Kind (Vollsatz, bei Vollwaisen oder Ehepartnern, die keinen Unterhalt beziehen) bzw. FF 444 pro Kind (Teilsatz, in allen anderen Fällen).

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 Neufestsetzung zum 1. Juli 1992 beläuft sich diese Hilfe auf FF 2 962 für den Alleinerziehenden und FF 997 pro unterhaltsberechtigtem Kind.

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 Häufteilerung kann ihnen weiter gewährt werden.

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

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 und Umschulung).

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 neun französischen Konzerne auf eigene Initiative ein System zur Information und Konsultation ihrer Arbeitnehmer auf europäischer Ebene geschaffen: Airbus Industries, BNS, Bull, Elf Aquitaine, Carnaud, Pêchiney, Rhône-Poulenc, Saint-Gobain, Thomson. Die auf diese Weise eingeführten Systeme sind im einzelnen natürlich recht unterschiedlich. Andere Unternehmensgruppen haben ihre Absicht bekundet, diesem Beispiel zu folgen.

Frage 18

Die Grundzüge des in Frankreich geltenden Systems der Personalvertretung sind in der beigefügten Tabelle wiedergegeben.

	BETRIEBSRÄTE	PERSONALVERTRETER	GEWERKSCHAFTEN	
			GEWERKSCHAFTSDELEGIERTE	GEWERKSCHAFTSDELEGIERTE
ANWENDUNGS- BEREICH	Wahl obligatorisch in Betrieben der Industrie, des Handels und der Landwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung und den Ministerien, in den freien Berufen und Personengesellschaften, in Fachverbänden, in Gewerkschaften auf Gegenseitigkeit, in sozialen Einrichtungen, in Verbänden und Einrichtungen industrieller oder kommerzieller Charakter mit mindestens 50 Beschäftigten	Wahl: - obligatorisch in allen Betrieben der Industrie, des Handels und der Landwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung und den Ministerien, in den freien Berufen und Personengesellschaften, in Fachverbänden, in Gewerkschaften auf Gegenseitigkeit, in sozialen Einrichtungen sowie Verbänden und Einrichtungen des Privatrechts mit mindestens elf Beschäftigten - auf Initiative des Direktors für Arbeit auf Departementsebene oder auf Antrag der Gewerkschaften, an Standorten, an denen mindestens 50 Beschäftigte sind	GEWERKSCHAFTSDELEGIERTE - im Betriebsrat - bei den Personalvertretern	Jede repräsentative Gewerkschaft hat das Recht: - in jedem Unternehmen eine Gewerkschaftsdelegation zu bilden - in Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten einen Gewerkschaftsvertreter oder in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten einen Personalvertreter zu benennen. (In Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten können aufgrund von Tarifvereinbarungen ebenfalls Gewerkschaftsvertreter benannt werden.)
	- Aktives Wahlrecht: Beschäftigte ab dem vollendeten 16. Lebensjahr, die seit mindestens 3 Monaten im Unternehmen arbeiten - Passives Wahlrecht: Beschäftigte ab dem vollendeten 18. Lebensjahr, die seit mindestens einem Jahr im Unternehmen arbeiten und nicht mit dem Arbeitgeber verwandt sind - Wahlperiode: 2 Jahre, Wiederwahl möglich	- Wahlperiode: 1 Jahr, Wiederwahl möglich	Benennung durch die Gewerkschaften - Der Vertreter im Betriebsrat muß Belegschaftsmitglied des Unternehmens sein und die Kriterien für die Wahl zum Betriebsrat erfüllen - der Assistent des Personalvertreters kann Beschäftigter oder Außenstehender sein; es genügt, wenn er Vertreter einer Gewerkschaft ist - Amtsperiode: im Ermessen der Gewerkschaft	Benennung durch die repräsentativen Gewerkschaften im Unternehmen - der Gewerkschaftsdelegierte muß 18 Jahre alt sein und seit einem Jahr im Unternehmen arbeiten - Amtszeit: im Ermessen der Gewerkschaft
AUFTRAG	- Wirtschaftliche und fachliche Aufgaben: Information und Anhörung jeder Entscheidung, die Organisation, Verwaltung und allgemeinen Betrieb des Unternehmens betrifft; regelmäßige Information über Tätigkeit, Zustand und Ergebnisse des Unternehmens - Soziale und kulturelle Aufgaben: Organisation der sozialen und kulturellen Aktivitäten des Unternehmens, Überwachung bestimmter sozialer Einrichtungen - Aushandlung und Abschluß von Verträgen über Gewinnbeteiligung oder Mitbestimmung	- Weitergabe individueller oder kollektiver Beschwerden in Bezug auf die Anwendung der Arbeitsgesetze und Tarifvereinbarungen an den Arbeitgeber, Befassung der Arbeitsaufsicht mit Klagen und Bemerkungen des Personals - Weitergabe von Anregungen und Anmerkungen des Personals an Betriebsrat und CHSCT - Ausübung wirtschaftlicher Aufgaben des Betriebsrats und parlamentarische Verwaltung sozialer Einrichtungen bei Abwesenheit oder Untätigkeit des Betriebsrats sowie analog der Aufgaben des CHSCT; ggf. Wahrnehmung der Aufgaben des Gewerkschaftsdelegierten im Unternehmen mit weniger als 50 Besch.	Vertretung der Gewerkschaft im Betriebsrat - Unterstützung der Personalvertreter bei Sitzungen mit dem Arbeitgeber	Vertretung der Gewerkschaft beim Unternehmenleiter und Vertretung der materiellen und immateriellen Rechte und Interessen der Arbeitnehmer - Beteiligung an der Gewerkschaftsdelegation, die Unternehmensverträge aushandelt und abschließt - Leitung der Gewerkschaftstätigkeit im Unternehmen

QUELLE: LIAISONS SOCIALES, Sondernummer, 23. Mai 1991

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 ausdrücklich betont. Dies trifft auch auf alle im Text dieser Frage angesprochenen Bereiche zu. 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 diesen Gebieten 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 Verhütungsregeln sollten dazu führen, die möglicherweise der Einwirkung gesundheitsschädlicher biologischer Wirkstoffe ausgesetzten Arbeitnehmer wirksamer gegen eine eventuelle Ansteckung zu schützen.

Das europäische Recht trägt ebenfalls dazu bei, 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.

Die Umsetzung der in jüngster Zeit erlassenen Richtlinien wird sich ebenfalls in diesem Sinne vollziehen: bezüglich des Schutzes von Schwangeren werden die französischen Rechtsvorschriften, die generell für Arbeitnehmer günstiger sind, in mehreren Punkten verbessert: Freistellung für ärztliche Untersuchungen vor der Entbindung, Wechsel des Arbeitsplatzes im Falle von Nachtarbeit oder gefahrenträchtigen Arbeitsbedingungen, usw.

In gleicher Weise wird die Richtlinie über ortsveränderliche Baustellen es ermöglichen, die Sicherheitsregeln für selbständig Beschäftigte auszuweiten.

Mit dem Gesetz vom 31. Dezember 1991 wurden das Arbeitsgesetzbuch und die Rechtsvorschriften über das öffentliche Gesundheitswesen geändert und sieben EG-Richtlinien, insbesondere auch die Rahmenrichtlinie, in französisches Recht übertragen.

Mitwirkung der Arbeitnehmer

Der nach dem Gesetz vom 23. Dezember 1982 geschaffene Ausschuß für Gesundheitsschutz, Unfallverhütung und Arbeitsbedingungen (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - CHSCT) gewährleistet eine direkte Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter in alle auf diesem Gebiet zu treffenden Entscheidungen. Der Ausschuß muß zu allen diesen Fragen konsultiert werden.

Das Gesetz vom 31. Dezember 1991 weitet das Recht der Arbeitnehmervertreter im CHSCT auf berufliche Bildung auf alle Unternehmen aus, es ermöglicht dem CHSCT, in größerem Umfang auf die Hilfe von Fachleuten zurückzugreifen und vorbeugend tätig zu werden. Schließlich unterliegt die Einsetzung von CHSCT im Bausektor und im öffentlichen Bauwesen den Bedingungen des allgemeinen Rechts.

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

Die Verfassung untersagt jegliche Diskriminierung aufgrund des Alters und sieht in Artikel 18 der Präambel vor, daß bei gleicher Arbeit, gleichen Aufgaben, gleicher Dienststellung und gleicher Verantwortung jedermann ein Recht auf Gleichheit der materiellen und immateriellen Bedingungen hat. Alleiniges Kriterium ist also die geleistete Arbeit.

Allerdings legt das Gesetz fest, daß der Mindestlohn für Jugendliche unter 17 Jahren um 20% und zwischen 17 und 18 Jahren um 10% niedriger als der SMIC liegen kann, sofern sie weniger als sechs Monate Berufserfahrung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig nachweisen können. Auch in den meisten Tarifverträgen sind altersbedingte Abschläge von den vereinbarten Mindestlöhnen vorgesehen. Der Grund ist hierbei nicht der geringere Wert der Arbeit von Jugendlichen, sondern die mangelnde Berufserfahrung oder die Ausbildungszeit, die von der reinen Arbeitszeit abgeht.

Frage 22

Arbeitszeit

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

Ausnahmsweise 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

Jugendliche zwischen 16 und 25 Jahren ohne berufliche Qualifikation haben die Möglichkeit eines Praktikums oder eines besonderen Arbeitsvertrags (alternierende Ausbildung), der unter Frage 15 detailliert beschrieben ist.

Frage 23

Die berufliche Erstausbildung fällt in die Zuständigkeit zweier Dienststellen, einmal des Ministeriums für Arbeit, Arbeitsmarktfragen und Berufsbildung (dessen Maßnahmen bereits in der Antwort auf Frage 15 behandelt wurden), zum anderen des Ministeriums für Bildung und Kultur.

Die Maßnahmen des Erziehungsministeriums zugunsten einer beruflichen Grundausbildung sehen wie folgt aus:

- Fachoberschulen (lycées professionnels) nehmen Schüler nach Abschluß der 3. Klasse auf und bereiten sie auf den Berufsfachschulabschluß (brevet d'études professionnelles - BEP) oder ein berufliches Befähigungszeugnis (certificat d'aptitude professionnelle - CAP) vor. 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.
- Die Kurzausbildung an höheren technischen Lehranstalten:
 - 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.
 - 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.
 - 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.
- Die Schaffung der berufsbezogenen Hochschulinstitute (instituts universitaires professionnalisés - IUP) 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".

- 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 und die berufliche Eingliederung der jungen Leute mit Befähigungszeugnis Niveau IV (entspricht dem Niveau III der europäischen Einteilung) gefördert werden.

Die zwischen Einrichtungen des staatlichen Bildungswesens und Unternehmen über die integrierte Ausbildung (conventions établissements scolaires/entreprises de formation intégrée - CEEFI) geschlossenen Vereinbarungen entwickeln sich gegenwärtig dahin, Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten eine begleitende schulische Betreuung zu sichern, bis eine Qualifikation im Betrieb erworben ist, d.h. für etwa zwei Jahre.

ALTERE 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 Anwartschaftsbedingungen.

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 37,5 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 Sozialversicherungs-

gesetzbuchs) zumindest - und ohne Prüfung evtl. vorhandener Eigenmittel - Anspruch auf die Mindestrente. Diese Minimalrente betrug am 1. Juli 1992 für Rentner mit vollen 150 Beitragsquartalen monatlich FF 2.959,54. 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 1.316,67 pro Monat beträgt (Art.L.814-2 des Sozialversicherungsgesetzbuchs). Je nach Lage des Falls kann die Rente durch zusätzliche Unterstützung in Höhe von FF 1.773,33/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 37.080/Jahr für eine Einzelperson und FF 66.520/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. Juli 1992 FF 2.224,11/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 3.090/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.381-27 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 geschützten 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 drei zusätzliche Beihilfen ergänzt werden. Die dritte Zusatzbeihilfe soll den Eltern zugute kommen, deren Kinder schwerstbehindert sind und damit einer technisch aufwendigen Betreuung bedürfen, wenn ein Elternteil seine Erwerbstätigkeit aufgibt oder die Eltern auf die Dienste einer gegen Entgelt tätigen Person zurückgreifen.

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 Interessenvertretungen 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 Qualifikationsniveaus; 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 Gesamtsituation 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 Stadtgebiet 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.

Gemäß den definierten Zielen hat das Parlament das Gesetz vom 13. Juli 1991 verabschiedet, das verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs der Behinderten zu Wohnräumen, Arbeitsstätten und für die Öffentlichkeit bestimmten Einrichtungen vorsieht.

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.

1991 wurden in Umsetzung der Richtlinien folgende Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen:

- Gesetz vom 31. Dezember über die Verhütung von Risiken bei der Arbeit, in Umsetzung der folgenden sieben Richtlinien:

Nr. 89/391/EWG vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit; Nr. 89/392/EWG und Nr. 89/686/EWG in bezug auf Maschinen bzw. persönliche Schutzausrüstungen; Nr. 89/655/EWG und Nr. 89/656/EWG in bezug auf die Benutzung von Arbeitsmitteln und persönlichen Schutzausrüstungen; Nr. 88/379/EWG in bezug auf die Einstufung, Verpackung und Kennzeichnung gefährlicher Zubereitungen; Nr. 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten;
- Verordnung vom 6. September zum Schutz der Arbeitnehmer bei der Exposition gegenüber Benzol (achte Änderung der Richtlinie Nr. 76/769/EWG);
- Verordnung vom 14. Mai zur Prävention der Risiken bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Richtlinie Nr. 90/270/EWG);
- Erlaß vom 1. August über die Kennzeichnung und Verpackung gefährlicher Zubereitungen (Richtlinie Nr. 90/492/EWG).

G R I E C H E N L A N D

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.

Seit dem 1. Januar 1992 beteiligt sich Griechenland aktiv an der Versuchsphase der Reform des SEDOC-Systems, die im Oktober 1991 von den Mitgliedstaaten und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften beschlossen wurde.

Neben der Mitwirkung der OAED (Organisation für die Beschäftigung des Arbeitskräftepotentials) an den Arbeiten zur Computerisierung des neuen Systems, das nun EURES heißt, beteiligen sich zu diesem Zweck vier für Beschäftigungsfragen verantwortliche Beamte der Organisation an der Euroberater-Ausbildung, die die Kommission im Verlauf des zweiten Halbjahrs 1992 durchführt.

Gleichzeitig erwägt die OAED gemeinsam mit Vertretern der Kommission die Möglichkeit, in Griechenland einen "Euroschalter für Soziales" als grenzübergreifende Einrichtung für die anderen Mitgliedstaaten zu schaffen, an der die Arbeitsverwaltung und die Sozialpartner sich beteiligen.

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.

Landesweite Einführung der Fünftagewoche für alle Arbeitnehmer in Warenhäusern (Bestimmungen der Gesetze 1892/90 und 1957/91, Artikel 23). Nach dem Gesetz Nr. 1892/90 (Artikel 40) dürfen Unternehmen, die nicht von ihrer Natur her für einen kontinuierlichen Betrieb ausgelegt sind, damit sie 24 Stunden täglich und sieben Tage pro Woche arbeiten können, Personal einstellen, das, daß in zwei Gruppen abwechselnd samstags und sonntags oder sonntags und montags jeweils 12 Stunden täglich arbeitet.

Das Gesamtarbeitsentgelt für 24 Stunden einschließlich des Entgelts für Überstundenarbeit und Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit entspricht dem Entgelt für eine Beschäftigung während 40 Stunden, es sei denn, es gilt eine kürzere Wochenarbeitszeit. Die Arbeitnehmer sind bei diesem Arbeitsschema für sechs Wochentage versichert.

Zum Schutz der bereits mit normaler Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer (Gesetz Nr. 1892/90, Artikel 38, ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ungültig, wenn sie auf der Weigerung des Arbeitnehmers beruht, den Vorschlag einer Teilzeitbeschäftigung durch den Arbeitgeber anzunehmen. Außerdem bedarf der Abschluß eines

Teilzeitarbeitsvertrags - der Schriftform, sowohl bei Beginn als auch während der Dauer eines Arbeitsverhältnisses. Im gleichen Artikel werden die Rechte der Teilzeitbeschäftigten festgeschrieben: Mindestarbeitszeit, bezahlter Jahresurlaub und Anwendung der arbeitsrechtlichen Vorschriften im allgemeinen.

Abschließend wird die Frage des Versicherungsschutzes der Teilzeitbeschäftigten geregelt, wobei jeder Arbeitstag unabhängig von der Dauer der Arbeitszeit als Versicherungstag anerkannt wird.

Für die Arbeitnehmer aller Unternehmen 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 Sechstageswoche 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 Organisation der Sozialversicherung hinsichtlich, der aus ihr abgeleiteten Rechte stellt sich wie folgt dar:

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).

Mit dem Gesetz Nr. 1140/81 (Artikel 42 Absatz 1) wurde eine Tetraplegie-Paraplegie-Sonderbeihilfe für die betroffenen Personen eingeführt, die bei Sozialversicherungsträgern im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Gesundheit, Vorsorge und soziale Sicherheit versichert sind.

Die Gewährung der genannten Beihilfe wurde auf die Bezieher von Alters-, Arbeitsunfähigkeits- und Witwenrenten der Sozialversicherungsträger und auf deren Familienmitglieder ausgedehnt (AYKY PH.7/1104/81), sowie auf die Angestellten und Ruhegehaltsempfänger juristischer Personen des öffentlichen Rechts, für die hinsichtlich der Ruhegehälter das Gesetz Nr. 3163/55 gilt, durch das sie mit den Beamten gleichgestellt werden, sowie auf ihre Familienmitglieder (Gesetz Nr. 1902/90, Artikel 40 Abs. 7) sowie auf die Beamten (Zivil- und Militärbeamte) im aktiven Dienst sowie im Ruhestand und auf deren betroffene Familienangehörige (Gesetz Nr. 1284/82, Gemeinsame Ministerialverordnung 61384/1683/83).

Bei dieser Sonderbeihilfe handelt es sich um eine Art Rente (AYKY PH.7/1342/13423/81); sie wird für den Zeitraum gezahlt, in dem der Betroffene als Tetraplegiker-Paraplegiker gilt und für 14 Monate jährlich (12 Monate + Weihnachts- und Ostergeld sowie Feriengeld).

Voraussetzungen für die Zahlung der genannten Beihilfe:

- a) Ärztlich festgestellte Invalidität (Festsetzung durch einen besonderen Ausschuß des Gesundheitswesens) von mindestens 67 % (Gesetz Nr. 2042/92),
- b) Anspruchsberechtigung für Versicherungsleistungen im Krankheitsfall nach den Satzungen des jeweiligen Versicherungsträgers,
- c) eine Mindestzahl von Versicherungstagen oder -jahren,
- d) Ruhegeldempfänger dürfen keine Zulage für das Ausscheiden aus der Versicherung erhalten.

Die Beihilfe wird unabhängig davon gezahlt, ob die betreffende Person in der Lage ist für ihren Lebensunterhalt aufzukommen.

Schließlich haben die Tetraplegiker-Paraplegiker ohne Altersgrenze und nach 4 050 Versicherungstagen oder 15 Versicherungsjahren Anspruch auf eine 35 Erwerbsjahren entsprechende Rente (Gesetz Nr. 1902/90 Artikel 40 Absatz 8).

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 gewerkschaftlichen 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;

Mit der Durchführung dieses Gesetzes wurde der nationale Ausschuß für Berufsausbildung und Beschäftigung (ESEKA) eingesetzt, der der Regierung zu den Leitlinien für Berufsausbildung und Beschäftigung auf nationaler Ebene Bericht erstattet, die Koordination der Stellen fördert, die Berufsausbildungs- und Beschäftigungsprogramme durchführen, und allgemein deren Tätigkeiten im Rahmen der nationalen Entwicklungsprogramme leitet; er hat seine Tätigkeit bereits aufgenommen. Im Rahmen des ESEKA sind entsprechende Ausschüsse auf regionaler (PEEKA) und auf Bezirksebene (NEEKA) tätig, deren Aufgabe die Förderung des demokratischen Dialogs und die Dezentralisierung des Entscheidungsverfahrens in Fragen ist, die die Konzeption der Politik auf dem Gebiet der Berufsausbildung und Beschäftigung betreffen.

Der ESEKA hat im Rahmen seiner genannten Kompetenzen und in Anbetracht der Entwicklungen auf nationaler und auf europäischer Ebene beschlossen, ein Konzept von Grundsätzen und Orientierungen für die Erschließung der menschlichen Ressourcen auszuarbeiten. Sein Ziel hierbei ist folgendes:

- Verankerung eines Beratungsverfahrens für die Konzeption der Politik zur Erschließung der menschlichen Ressourcen auf nationaler und regionaler Ebene unter Beteiligung der gemeinsam zuständigen Ministerien für Arbeit und Bildung sowie der OAED, der Sozialpartner, der örtlichen Selbstverwaltung und der am Produktionsprozeß Beteiligten;
- Aufstellung von Prioritäten im Bereich der Ausbildungsstrukturen und Formulierung der allgemeinen Orientierungen und Prioritäten im Rahmen der Vorbereitung auf das neue gemeinschaftliche Förderkonzept 1994-1998 auf der Grundlage einer Erkundung des Arbeitsmarktes auf lokaler und regionaler Ebene.

Parallel dazu wurden in Zusammenarbeit mit der oben geschilderten Planungsstruktur durch das neue Gesetz Nr. 2009 vom 14.02.92 das nationale System für berufliche Bildung und Ausbildung (ESEK) und andere Bestimmungen eingeführt und die Organisation für die berufliche Bildung und Ausbildung (OEK) gegründet, die folgende Aufgabe hat: a) Aufbau und Betrieb der öffentlichen Berufsausbildungsinstitute (IEK), b) Aufsicht der privaten Berufsausbildungsinstitute und c) Verwirklichung der Ziele des ESEK, die in Artikel 1 des betreffenden Gesetzes verankert sind.

Die Berufsausbildungsinstitute bieten jede Art beruflicher Ausbildung, Grundausbildung oder Zusatzausbildung und vermitteln den Auszubildenden geeignete Fertigkeiten und Qualifikationen, die ihre leichte soziale und berufliche Eingliederung ermöglichen. Sie sollen eine große Lücke auf dem Gebiet der beruflichen Bildung und Ausbildung ausfüllen, nämlich die berufliche Orientierung und Bildung sowie Ausbildung der Sekundarschulabsolventen, die die Aufnahmeprüfung für Hochschulen oder Fachhochschulen nicht geschafft haben. Bei den Berufsausbildungsinstituten können sich Schüler mit Mittelschulabschluß, Fachhochschulabsolventen, Sekundarschulabsolventen, Absolventen der OAED-Berufsschule sowie Erwachsene einschreiben. Die Berufsausbildungsinstitute werden ihren Betrieb im Februar 1993 aufnehmen; am 1. September 1992 werden 15 Institute versuchsweise gegründet.

Die von den Berufsausbildungsinstituten gewährte berufliche Bildung und Ausbildung wird zweckmäßig zeitlich gestaffelt sein, je nach Ausbildungsgang und Bildungsniveau der Auszubildenden.

Mit der Schaffung des Nationalen Instituts für Arbeit, dessen Gründungsgesetz dem Parlament vorliegt, werden der soziale Dialog, die Konzeption und Ausarbeitung von Vorschlägen zu Fragen der Beschäftigungspolitik und der Berufsausbildung, die Weiterbildung des Beamtenkaders der mit der Verwirklichung der Programme betrauten Behörden und die Verwaltung der technischen Hilfe zur Unterstützung der durchzuführenden Programme gefördert.

- 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.

Das Gesetz Nr. 1483/84 wurde mit der Präsidialverordnung Nr. 193/88 auch auf den öffentlichen Bereich ausgeweitet, während das Gesetz Nr. 1835/89 Subventionen für Frauenvereinigungen und die Gründung eines Forschungszentrums für Fragen der Gleichberechtigung vorsieht, die jedoch noch nicht stattgefunden hat.

Das Gesetz Nr. 1892/90 schließlich regelt die Teilzeitbeschäftigung und sieht die Zahlung von Beihilfen für Mütter mit einem dritten Kind vor.

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 89/655
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.

Die Verordnung Nr. 130627/90 des Arbeitsministers, die aufgrund der Ermächtigung in Artikel 2 Absatz 2 des Gesetzes Nr. 1837/89 erlassen wurde, legt im einzelnen fest, für welche gefährlichen, schweren und ungesunden Arbeiten sowie die für die geistige Gesundheit schädlichen Arbeiten und Arbeiten, die generell die freie Entfaltung der Persönlichkeit Minderjähriger behindern, keine Personen beschäftigt werden dürfen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

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 Arbeitsbedingungen 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.

ALTERE 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:

1. a) Mit der gemeinsamen Verordnung des Verteidigungsministers und des Arbeitsministers Nr. 30965 vom 14.05.1991 wurde Artikel 2 Absatz 1 des Gesetzes Nr. 1648/86 über den Schutz von Invaliden, Kriegsoptionen und Behinderten teilweise abgeändert; danach sind in Griechenland tätige griechische und ausländische Unternehmen und Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten verpflichtet, einen Anteil von 2 % von Personen einzustellen, die während der Kriegszeit von 1940-1950, im Koreakrieg, während der kriegerischen Auseinandersetzung um Zypern und in der nationalen Widerstandsbewegung eine Behinderung davongetragen haben oder deren Nachkommen oder die Nachkommen von bei diesen Ereignissen verstorbenen Personen und weitere 5 % der in Artikel 1 Absatz 4 genannten Personen.

Diese Entscheidung gilt im privaten und im öffentlichen Bereich sobald die Arbeitsgesuche der Personen nach Artikel 1 Absatz 1 des Gesetzes Nr. 1648/86 erschöpft ist, die dem örtlichen Ausschuß zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vorliegen (01.06.1991).

1. b) 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.

Mit Artikel 13 des Gesetzes Nr. 2026/92 Regelung von Verwaltungs- und Personalfragen der öffentlichen Verwaltung und andere Bestimmungen zur Einstufung von behinderten Personen gemäß den Bestimmungen von Artikel 1 Absatz 4 erster Unterabsatz des Gesetzes Nr. 1648/86 wird als Mindestbehinderung 40 % festgesetzt.

2. Die Verordnung Nr. 30133 des Generalsekretärs für Arbeit vom 05.02.1992. 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.
3. Die gemeinsame Verordnung der Generalsekretäre für Finanzen und Arbeit Nr. 30134 vom 18.02.1992. 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.
4. Nach der Ministerialverordnung Nr. 2065/89 haben Behinderte Anspruch auf 6 Tage bezahlten Jahresurlaub zusätzlich.

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 (Abgesehen von einigen Fällen, in denen Sozialbeihilfe ohne wirtschaftliche Kriterien vergeben werden; dieses Recht ist vor den griechischen Gerichten einklagbar). 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

EINLEITUNG

In Irland haben sich die Regierung und die wichtigsten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Interessengruppen im Januar 1991 auf das Programme for Economic and Social Progress (Programm für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt) geeinigt. Dieses Übereinkommen umreißt eine langfristige Strategie mit folgenden Hauptzielen:

- Anhaltendes Wirtschaftswachstum und Steigerung des Einkommens, um so den Unterschied zwischen dem Lebensstandard in Irland und den übrigen Ländern der Europäischen Gemeinschaft zu verringern, auf der Grundlage von mehr Initiative, Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit bei weiterhin niedriger Inflationsrate;
- wesentliche Zunahme der Beschäftigung;
- umfassende Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit;
- Ausbau der sozialen Rechte in den Bereichen Gesundheitswesen, Bildung, Sozialleistungen und Wohnungswesen;
- Förderung der kollektiven und individuellen sozialen Verantwortung im Hinblick auf die Tilgung von Steuerschulden, auf faires Verhalten im Geschäftsverkehr, verantwortungsbewußten Umgang mit der Umwelt und entsprechende Nutzung öffentlicher Einrichtungen und
- Weiterentwicklung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Ausbau der Rechte der Frauen und der Rechte der Verbraucher.

Sowohl Regierung als auch Sozialpartner sind der Ansicht, daß diese Ziele im Kontext der radikalen Veränderungen verwirklicht werden müssen, die sich derzeit im internationalen Umfeld vollziehen. Entwicklungen innerhalb der EG, insbesondere die Schaffung des Einheitlichen Binnenmarkts und der Wirtschafts- und Währungsunion, werden bewirken, daß Irland enger in die Weltwirtschaft integriert wird.

Das Programm sieht vor, daß Irland, was die Sozialpolitik angeht, die Gemeinschaftsaktion zur Förderung des sozialen Zusammenhalts als wesentliche Grundlage für die Schaffung des Einheitlichen Binnenmarkts und generell für eine tragbare wirtschaftliche Integration unterstützt.

Irland wird die Gemeinschaftsaktion zur fortschreitenden Annäherung der Sozialpolitiken auf dem Wege des Fortschritts fördern. Ein wesentliches Ziel der irischen Politik besteht darin, sicherzustellen, daß spezielle Maßnahmen der Gemeinschaft in diesem umfassenden Bereich den unterschiedlichen Gegebenheiten und Erfordernissen Irlands, insbesondere dem Bedarf an einer größeren Zahl gesicherter Arbeitsplätze, zufriedenstellend angepaßt werden. Irland unterstützt die Umsetzung der in der Sozialcharta aufgeführten Rechte durch die Annahme von Gemeinschaftsinstrumenten, die der hohen Priorität der Beschäftigung und den unterschiedlichen Vorgehensweisen der Mitgliedstaaten Rechnung tragen.

Im Berichtszeitraum wurden zwei Gesetze erlassen, welche die Rechte der Arbeitnehmer wesentlich erweitern werden. Das erste war das Worker Protection (Regular Part-Time Employees) Act von 1991. Dieses Gesetz wird sicherstellen, daß die Tätigkeit von Teilzeitbeschäftigten gesetzlich geschützt ist. Das zweite Gesetz war das Payment of Wages von 1991, das allen Beschäftigten zu Ansprüchen in bezug auf die Zahlung ihres Arbeitsentgelts verhalf.

FREIZÜGIGKEIT

Der bestehende rechtliche Rahmen garantiert die Freizügigkeit und Beschäftigung von Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der EG; diesbezüglich werden keine neuen Initiativen in Erwägung gezogen.

Maßnahmen zur Förderung der Familienzusammenführung, zur Anerkennung von Qualifikationen und zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Irland kommt bezüglich der Familienzusammenführung den Bestimmungen der Ratsverordnung 1612/68 nach.

Irland unterstützt außerdem die auf Gemeinschaftsebene unternommenen Anstrengungen zur Förderung der Anerkennung von Diplomen usw.

1991 wurde zwischen Irland und dem Vereinigten Königreich ein von der EG bezuschußter Transfrontier Committee (grenzübergreifender Ausschuß) eingesetzt. Dieser Ausschuß setzt sich aus Vertretern der Arbeitsverwaltung des UK und des Training Directorate des Arbeitsministeriums, der FAS (Irische Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde) sowie Vertretern der freien Wohlfahrtsverbände beider Länder zusammen. Zum Mandat des Ausschusses gehören:

- angemessene Unterstützung der Arbeitnehmer, die zwischen Irland und dem UK wechseln wollen und
- Minimierung der Schwierigkeiten beim Zugang zu den Arbeits- und Ausbildungsmärkten für ankommende oder zurückkehrende Auswanderer.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

Gerechte Entlohnung der Arbeitnehmer

Für eine begrenzte Zahl von Industriezweigen bzw. Branchen sind Joint Labour Committees tätig, die Mindestlöhne und andere Arbeitsbedingungen festlegen. Die von ihnen festgelegten Tarife werden gesetzlich bindend, wenn sie vom Labour Court (Arbeitsgericht) in Form von Employment Regulation Orders (Anweisungen für Arbeitsbedingungen) ratifiziert werden. Die

Beschäftigten der Sektoren, in denen Joint Labour Committees tätig sind, sind generell nicht gewerkschaftlich organisiert und gelten als schlecht bezahlt.

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 für Vollzeitbeschäftigte in der irischen Industrie eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 41 Stunden.

Das als Bestandteil des Programme for National Recovery (1987 - 1990) ausgehandelte Rahmenabkommen zur Arbeitszeit 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 Social Progress 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 Löhne und Arbeitsbedingungen zur Anpassung an die internationalen Entwicklungen und die wirtschaftliche und soziale Situation in Irland eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung anstreben wird.

Das Conditions of Employment Act von 1936 legt einige gesetzliche Mindestvorschriften für Schichtarbeit und Überstunden in der Industrie fest; auch regelt es die Ansprüche auf Pausen. Die Shops (Conditions of Employment) Acts von 1938 und 1942 (Arbeitsbedingungen) regeln die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten in Groß- und Einzelhandelsgeschäften, Lagerhäusern, Hotels (nur Dublin City), Schanklokalen und Gastronomiebetrieben (Restaurants, Cafés oder Teestuben).

Entsprechend einer Zusage des Arbeitsministers im (zwischen der Regierung und den Sozialpartnern ausgehandelten) Programme for Economic and Social Progress werden diese Gesetze derzeit überprüft.

Worker Protection (Regular Part-Time Employees) Act von 1991

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 Arbeitnehmer bei Konkurs des Arbeitgebers),

Redundancy Payments Act von 1967 bis 1990 (Entlassungsabfindung),
Unfair Dismissals Act von 1977 (Kündigungsschutz),
Worker Participation (State Enterprises) Act von 1977 und 1988
(Mitbestimmung in staatlichen Unternehmen).

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 im Beschäftigungsjahr (vom 1. April bis zum 31. März) mindestens 1 400 Stunden (1 300 Stunden für Personen unter 18 Jahren) 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.

Entsprechend der Verpflichtung des Arbeitsministers im Programme for Economic and Social Progress wurde inzwischen mit der Überprüfung der rechtlichen Grundlage der Urlaubsregelung begonnen.

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 einige der nachstehenden Angaben enthält:

- a) Datum des Beschäftigungsbeginns,
- b) Höhe der Bezahlung oder Berechnungsmethode,
- c) 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 Unfall 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 sowie Arbeitsunfälle 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. Das Ministerium verwaltet ferner ein Zuschußprogramm für im Bereich der Sozialleistungen tätige Wohlfahrtsverbände und ist für die 1986 gegründete Combat Poverty Agency zuständig.

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.

Fürsorgeleistungen werden nur bei Bedürftigkeit gewährt. In den letzten Jahren entsprach der Umfang der Erhöhungen bei den Sozialausgaben im Jahreshaushaltsplan der Inflationsrate bzw. lag darüber. Ferner wurden spezielle Erhöhungen für die Personen mit den niedrigsten Einkünften, wie z. B. die Langzeitarbeitslosen, vorgesehen.

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, Witwenrente, Unterstützung verlassener Ehefrauen, Waisengeld, Behandlungszuschüsse und Sterbegeld. Arbeitsentgeltbezogen ausgezahlt werden Erwerbsunfähigkeitsleistungen, Arbeitslosengeld und Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten 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 Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

In der Sozialversicherung sind auch Leistungen im Falle von Verletzungen, Invalidität oder Tod sowie die ärztliche Betreuung bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten vorgesehen. Diese Leistungen stehen Arbeitnehmern unabhängig vom Alter zu. Für den Anspruch auf diese Leistungen gibt es keine gesetzlich festgelegten Beitragsbedingungen.

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 Ausübung 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 Gewerkschaft besteht.

Nach den Entscheidungen der Gerichte gilt außerdem der Grundsatz, daß die Koalitionsfreiheit, beziehungsweise das Koalitionsrecht, zwingend die entsprechende Freiheit impliziert, keiner Gewerkschaft beizutreten.

Einigen Gruppen von Arbeitnehmern, z. B. Mitgliedern der Streitkräfte und der Garda Síochána (Polizei), ist es gesetzlich verboten, Gewerkschaften beizutreten und gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen zur Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen zu ergreifen.

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 dem 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, für die das Abkommen Anwendung findet.

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 dann 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 bekanntgeben;
- (iv) sie muß beim Obersten Gericht (High Court) 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.

A. Die Labour Relations Commission

Aufgabe der 1991 gemäß dem Industrial Relations Act von 1990 eingesetzten Labour Relations Commission (LRC) ist in erster Linie 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.

B. 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 Vorsitzende werden vom Minister ernannt. Streitigkeiten müssen zuerst vor die Labour Relations Commission gebracht werden. Wenn diese Kommission befundet, 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 Síochána 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 aber 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 Industrial Restructuring Training Programme (Umstrukturierungsprogramm) an, um so die Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen vor dem Hintergrund des Einheitlichen Europäischen Marktes zu fördern.

EG-Bürger aus anderen Mitgliedstaaten haben dieselben Ausbildungsmöglichkeiten wie irische Staatsangehörige.

Über die FAS bietet der Staat ferner 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 Verwirklichung der Gleichbehandlung

A. Förderung der Chancengleichheit im öffentlichen Dienst

1987 wurde unter der Voraussetzung, daß der öffentliche Sektor zur Erprobung neuer Konzepte positiver Maßnahmen herangezogen werden kann und dem privaten Sektor Vorbild sein muß, mit einer Überwachung der Chancengleichheitsinitiativen im Staatsdienst durch Gewerkschaften und Unternehmensleitungen begonnen. 1989 wurde dieser Prozeß auf halbstaatliche Stellen ausgedehnt. 1990 wiederum wurde die Überwachung entsprechend einer Verpflichtung im Programme for Economic and Social Progress (PESP) auf Gesundheitsbehörden und Kommunalbehörden ausgeweitet. Um diese Stellen bei der Förderung der Chancengleichheitsinitiativen zu unterstützen, halfen Arbeitsministerium und EEA dem Institute of Public Administration 1991 bei der Planung und Organisation eines für Einrichtungen des öffentlichen Dienstes bestimmten Workshops zum Thema "Chancengleichheit". Die Employment Equality Agency veranstaltete 1991 außerdem einschlägige Seminare für Kommunalbehörden, Gesundheitsbehörden und Voluntary Hospitals (durch Spenden finanzierte Krankenhäuser).

B. Vorreiterrolle des Staats gegenüber dem privaten Sektor

In der Privatwirtschaft führen einige Unternehmen Programme positiver Aktionen durch; die Initiative ging hierbei eindeutig vom irischen Gewerkschaftsbund ICTU und vom irischen Arbeitgeberverband FIE aus.

Das Equality Focus Award Scheme des Arbeitsministers wird für jeweils zwei Jahre von der Employment Equality Agency organisiert. Das Programm soll die irischen Arbeitgeber sowohl des öffentlichen als auch des privaten Sektors zur Entwicklung positiver Ansätze für die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz ermutigen; die Anstrengungen der Unternehmen würdigen, die bereits entsprechende Maßnahmen getroffen haben; und das Bewußtsein der irischen Arbeitgeber für positive Aktionen im Personalbereich wecken.

Für 1992 wurden der Employment Equality Agency zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt, wodurch vor allem die Weiterentwicklung des Equality Focus Award Scheme ermöglicht werden soll, das die Arbeitgeber ermuntern soll, positive Maßnahmen durchzuführen.

C. Ausbildung

Die staatliche Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde FAS hat 1990 ein Programm positiver Aktionen eingeleitet. Dieses jährlich überprüfte Programm will die Überwindung der herkömmlichen berufsspezifischen Geschlechtertrennung betreiben, indem es mehr Frauen zum Einstieg in andere als die klassischen Frauenberufe ermutigt, so daß generell die volle Einbeziehung der Frauen auf allen Ebenen des Arbeitsmarkts gefördert wird.

D. Abschaffung der Altersgrenzen bei der Einstellung im öffentlichen Dienst

Im Programme for Economic and Social Progress verpflichtet sich die Regierung zu einer wesentlichen Anhebung der Altersgrenzen bei Einstellungen im gesamten öffentlichen Sektor, wobei allerdings die Notwendigkeit der Durchführung von Auswahlverfahren für Schulabgänger, Auszubildende und Hochschulabsolventen Berücksichtigung findet. Diese Verpflichtung wurde im Staatsdienst, bei den Kommunalbehörden und Gesundheitsbehörden bereits wahrgenommen. Infolgedessen liegt das Höchstalter für viele Arbeitsplätze bei diesen staatlichen Einrichtungen nun bei 50 Jahren.

E. Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Derzeit finden zwischen dem Arbeitsministerium, den Sozialpartnern, der Employment Equality Agency und der Labour Relations Commission Beratungen über die optimale Umsetzung der Verhaltensregeln der EG im Bereich des Schutzes der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz statt.

Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen sollen, berufliche und familiäre Verpflichtungen miteinander in Einklang zu bringen

Bei den meisten Einrichtungen des öffentlichen Diensts sowie im Staatsdienst besteht die Möglichkeit von Gleitzeitregelungen, Job-sharing und Berufspausen.

Im PESP erkannte die Regierung die Notwendigkeit eines Ausbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen als Kollektivverantwortung an.

Eine Arbeitsgruppe zum Thema "Kinderbetreuung für berufstätige Eltern" wurde vom Arbeitsministerium 1990 eingesetzt, um spezielle Empfehlungen für die Entwicklung von Kinderbetreuungspartnerschaften auszuarbeiten (Eltern, örtliche Arbeitgeber und sonstige lokale Gruppierungen). Die Aufgaben der Arbeitsgruppe wurden 1991 ausgeweitet, um der Empfehlung des Ministerrats zur Kinderbetreuung Rechnung zu tragen. Die Arbeitsgruppe, der Vertreter von FIE, ICTU, FAS, des Gesundheits- und des Arbeitsministeriums sowie der irische Sachverständige für das Kinderbetreuungsnetzwerk angehören, soll demnächst ihren Abschlußbericht vorlegen. Dieser Bericht wird von der Regierung bei der Entwicklung spezieller Politiken und Mechanismen zur Verbesserung der Kinderbetreuung für berufstätige Eltern berücksichtigt werden.

Eine Reihe von staatlichen Einrichtungen und Hochschuleinrichtungen verfügen über Kinderkrippen bzw. untersuchen derzeit die Möglichkeit der Schaffung solcher Einrichtungen. Im Programme for Economic and Social Progress verpflichtet sich die Regierung weiterhin zu einer gestaffelten Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen für Mitarbeiter des öffentlichen Diensts, wobei der Staat die Einrichtungen bereitstellt, während die Bediensteten die Betriebskosten tragen. Die erste Kinderkrippe für den Staatsdienst wurde vor kurzem eröffnet.

Seit 1990 haben zwei Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft Krippen eingerichtet.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

Vom irischen Arbeitgeberverband und vom irischen Gewerkschaftsbund wurde eine gemeinsame Erklärung zur Mitwirkung der Arbeitnehmer im privaten Sektor, die unter der Schirmherrschaft der Employer Labour Conference ausgearbeitet worden war, angenommen. Ihre Veröffentlichung war im Rahmen des im Januar 1991 von der Regierung und den Sozialpartnern vereinbarten Programme for Economic and Social Progress vorgesehen worden.

In der Erklärung wird auf den Grundsatz des Voluntarismus und der Anerkennung der unterschiedlichen Erfordernisse der Einrichtungen hingewiesen. Es wird keine genaue Form der Beteiligung vorgeschrieben, so daß es den Einrichtungen möglich ist, die jeweils geeignetsten Vorkehrungen zu treffen.

Für die Sicherstellung einer umfassenderen Beteiligung der Arbeitnehmer im privaten Sektor sind in erster Linie die unmittelbar betroffenen Parteien verantwortlich. Das Irish Productivity Centre wurde zur National Participation Agency (nationale Agentur für die Mitwirkung) bestimmt und wird die Einrichtungen bei der Verwirklichung der Bestimmungen beraten und unterstützen. Die ELC wird die Entwicklung überwachen.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

In das Safety, Health and Welfare at Work Act (Sicherheit, Gesundheitsschutz und Wohlbefinden bei der Arbeit) von 1989 sind viele Bestimmungen der "Rahmenrichtlinie" des Rates 89/391/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 usw.

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. 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), weisen ebenfalls viele der charakteristischen Merkmale der Einzelrichtlinien auf, die im Umfeld der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG angenommen worden sind. Derzeit wird das Gesetz von 1989 ergänzt, um so den Bestimmungen der genannten Richtlinien zu voller Wirkung zu verhelfen.

Gemäß Abschnitt 13(1) des Gesetzes von 1989 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 Arbeitnehmer 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

Die Beschäftigung von Jugendlichen wird durch das Protection of Young Persons (Employment) Act (Jugendschutz bei der Beschäftigung) von 1977 geregelt. Nach diesem Gesetz ist die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren generell verboten. Einem Kind von über 14 Jahren kann es jedoch gestattet werden, während der Schulferien zu arbeiten. Das Gesetz enthält Bestimmungen über Arbeitszeit, Nachtarbeit und Überstunden.

ITALIEN

FREIZÜGIGKEIT

Einige Aspekte der bereits im vorangehenden ersten Bericht angesprochenen Probleme harren weiterhin einer Lösung, da der erste Teil der EG-Verordnung 1612/68 derzeit von den zuständigen Stellen der Gemeinschaft einer eingehenden Prüfung unterzogen wird.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

Im Bereich der Beschäftigung ist, auch wenn sich die grundlegenden Themen im wesentlichen nicht geändert haben, für das Berichtsjahr auf die nachstehend aufgeführten Vorschriften hinzuweisen.

- Gesetzesverordnung Nr. 108 vom 29. März 1991, umgewandelt in das Gesetz Nr. 169 vom 1. Juni 1991 über "Dringlichkeitsbestimmungen für die Beschäftigungsförderung" (Gazzetta Ufficiale Nr. 147 vom 25.6.1991 - Bezugstext):

Diese Gesetzesverordnung stellte eine wichtige Verbindung zu der grundlegenden Maßnahme der Reform des Arbeitsmarkts her, indem sie die Tätigkeit der Lohnergänzungskasse und der Arbeitslosenkasse auch im Hinblick auf die langfristigen Maßnahmen (Maßnahmen zugunsten abhängig Beschäftigter der von der GEPI - der Behörde für staatliche Beteiligungen und Finanzierung in der verarbeitenden Industrie - eingerichteten Unternehmen) regelt.

Die Verordnung umfaßt ferner eine Reihe von Maßnahmen im Bereich des Vorruhestands, des Fonds für die Verringerung der Arbeitslosigkeit und der Finanzierung gemeinnütziger Arbeiten im Gebiet von Neapel und Palermo sowie Bestimmungen hinsichtlich Ausbildungs-/Arbeitsverträgen.

- Gesetz Nr. 223 vom 23. Juli 1991 über "Bestimmungen hinsichtlich Lohnergänzungskasse, Mobilität, Arbeitslosenunterstützung, Durchführung von Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft, Arbeitsvermittlung sowie sonstige Arbeitsmarktbestimmungen" (Gazzetta Ufficiale Nr. 175 vom 27.7.1991 S.O.):

Durch dieses bereits im ersten Bericht im Zusammenhang mit den Massenentlassungen genannte Gesetz wurden das Institut für Mobilität und neue Regelungen für den Vorruhestand eingeführt, ferner die entsprechende Reform der Arbeitsvermittlungsverfahren über die Einführung des Grundsatzes der namentlichen Anforderung durchgesetzt. Die Reform soll eine vorwiegend auf die Unterstützung ausgerichtete Politik durch eine aktive Beschäftigungspolitik ersetzen.

- Gesetz Nr. 22 vom 20. Januar 1992 "Dringlichkeitsmaßnahmen im Bereich der Beschäftigung":

Das Gesetz entspricht den Forderungen mehrerer politischer und gesellschaftlicher Gruppierungen im Hinblick auf die Wahrung des durch vorangehende gesetzliche Bestimmungen erreichten Beschäftigungsstands. Die Maßnahme ordnet die Fortführung der Interventionen des Staates zur Finanzierung von Projekten im Gebiet von Neapel und Palermo an und erläßt Vorschriften hinsichtlich einer Lohnergänzung in den Krisengebieten der Region Sizilien sowie für die über die GEPI beschäftigten Arbeitnehmer.

- Gesetz Nr. 59 vom 31.1.1992 "Neue Vorschriften hinsichtlich der Genossenschaftsgesellschaften (Gazzetta Ufficiale Nr. 31 vom 7.2.1992 S.O.):

Durch die Maßnahme werden die Rechtsvorschriften im Bereich des Genossenschaftswesens geändert. Damit sollen die Genossenschaften in wirtschaftlicher und finanzieller Hinsicht durch die Erhöhung der Quoten oder Anteile, die ein Genossenschafter übernehmen kann, die Einführung des Begriffs des "investierenden Mitgliedes" und der entsprechenden "aktienähnlichen Anteile" sowie die Bildung von Fonds auf Gegenseitigkeitsbasis für die Förderung und Entwicklung des Genossenschaftswesens ausgebaut werden.

Was das Arbeitsentgelt betrifft, so ist in Ergänzung der Angaben im ersten Bericht darauf hinzuweisen, daß die Verhandlungen (Regierung - Gewerkschaften - Unternehmer) zur Bestimmung der Arbeitskosten und zur entsprechenden Änderung des Systems der gleitenden Löhne und der automatischen Lohnanpassungen 1991 fortgesetzt wurden.

Insbesondere betreffend den Schutz der Einkünfte der Arbeitnehmer:

- Gesetzesvertretende Verordnung vom 23.01.1992 zur Anwendung der Richtlinie Nr. 80/987 zum Schutz der Ansprüche der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers im Sinne von Artikel 48 des Gesetzes Nr. 428 vom 29.12.1990 (EG-Recht für 1990) (Gazzetta Ufficiale Nr. 36 vom 13.02.1992 S.O.).

Damit werden Maßnahmen eingeführt, die bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gewährleisten sollen:

- a) die Befriedigung der das Arbeitsentgelt betreffenden Ansprüche der Arbeitnehmer für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses, die innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten vor dem Zeitpunkt der Eröffnung des Konkursverfahrens oder dem Beginn der Zwangsvollstreckung liegen;
- b) die Befriedigung der Leistungsansprüche an die Systeme der sozialen Sicherheit bei Nichtzahlung der Beiträge und Ablauf der Zahlungsfrist: in diesem Fall gelten die nicht geleisteten Beiträge, um die Rechte der Arbeitnehmer nicht zu beeinträchtigen, als entrichtet;
- c) die Befriedigung der Leistungsansprüche im Rahmen der Zusatzversorgungssysteme bei Nichtzahlung der Beiträge: dafür ist bei der staatlichen Sozialversicherungsanstalt INPS ein spezieller Garantiefonds vorgesehen.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Auch wenn auf der Ebene der rechtlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen gegenüber den im ersten Bericht aufgeführten Regelungen keine wesentlichen Veränderungen festzustellen sind, sind dennoch für das Jahr 1991 bezüglich einer funktionelleren und einvernehmlichen Organisation der Arbeitszeit nachstehende Tendenzen zu verzeichnen.

Arbeitszeitregelungen (Flexibilisierung)

- In der Industrie haben die nationalen Tarifverträge generell entsprechende Neuerungen eingeführt. Im wesentlichen wurde die in der vorangehenden Verhandlungsrunde festgelegte Regelung bestätigt, in der unter anderem längerfristige Arbeitsperioden eingeführt und die Teilzeitarbeit umfassender geregelt wurde.
- In den Tarifverträgen von 1990 und 1991 gab es hinsichtlich der Regelung der Mehrarbeit keine Änderung, was ihre tatsächliche Nutzung in Form einer zwischen den Parteien vereinbarten Flexibilisierung erleichtert; der Rückgriff auf Überstunden ist generell nur im Rahmen der tarifvertraglich vereinbarten Höchstgrenzen möglich, außer in Fällen von höherer Gewalt – die allerdings der vorherigen vertraglichen Genehmigung auf Unternehmensebene bedürfen –, in denen sich konkret und/oder als Folgeerscheinung das Ziel der besseren Nutzung der Anlagen stellt.
- In den Verträgen außerhalb der Industrie wurde die Frage der Flexibilisierung der Arbeitszeit wesentlich vertieft. Für die Arbeitskräfte in der Landwirtschaft wurde der Zeitraum, in dem die Wochenarbeitszeit bis zu 44 Stunden betragen darf – mit entsprechendem Freizeitausgleich in einer anderen Jahreszeit – auf 90 Tage erweitert (diese Regelung wurde in Verhandlungen auf der Ebene der Provinzen vereinbart). Das Problem der saisonbedingten Spitzenzeiten wurde außerdem im Tarifvertrag für den Fremdenverkehr mit dem Instrument der mehrwöchigen Arbeitszeit angegangen.
- Im Kreditwesen wurde angesichts der durch den Vertrag von 1990 eingeführten Verkürzung der Wochenarbeitszeit die maximale Schalterzeit um eine halbe Stunde täglich verlängert (von 6 Stunden auf 6,30 Stunden), um einen zügigeren Bankenbetrieb, vor allem am Nachmittag, zu ermöglichen.
- Die 1990 abgelaufenen Verträge für den öffentlichen Dienst wurden bisher nicht erneuert. Die im Übereinkommen für die einzelnen Bereiche festgelegten allgemeinen Leitlinien sollten für die neuen Verträge, insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeit, weiterhin als Grundlage dienen.

Den Verhandlungen über die Arbeitszeit kommt bei der Überwindung der organisatorischen Inflexibilität, die die Arbeit der öffentlichen Verwaltung (Staat, örtliche Körperschaften, halbstaatlicher Sektor,

öffentliche Wirtschaftsbetriebe, örtliche Gesundheitsdienste usw.) beeinträchtigt, indem sie insbesondere die Inanspruchnahme der acht Dienste durch die Bürger erschwert, grundlegende Bedeutung zu.

Die wichtigsten Punkte sind:

- Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 36 Stunden für alle Bereiche, mit Ausnahme des Sektors der örtlichen Körperschaften, wo zwecks leichter Inanspruchnahme der Dienstleistungen die Öffnungszeiten bis 18.00 Uhr verlängert werden;
- die Wochenarbeitszeit kann auf 6 oder 5 Arbeitstage aufgeteilt werden. Dadurch wird es für die Beschäftigten leichter, die Möglichkeiten einer kurzen Arbeitswoche zu nutzen;
- flexible Arbeitszeiten in bezug auf Arbeitsbeginn und Feierabend durch späteren Arbeitsbeginn und/oder früheren Feierabend. Die nachzuholenden Stunden können auf den Nachmittag gelegt werden.

Im Hinblick auf die Regelungen für die Selbständigen gibt es keine wesentlichen Neuerungen, bis auf einige im folgenden beschriebene Bestimmungen, die vor allem die entsprechenden "Versorgungsfonds" betreffen:

- Gesetzesverordnung Nr. 103 vom 29. März 1991, umgewandelt in Gesetz Nr. 166 vom 1. Juni 1991 über "Dringlichkeitsbestimmungen im Bereich der sozialen Sicherheit".

Die Gesetzesverordnung umfaßt eine Reihe von Bestimmungen zur Anpassung der Beitragssätze zu den Pensionsfonds sowie sonstige Bestimmungen zur Sozialversicherung der Bediensteten der Fernsprechkdienste, der aus Libyen zurückgekehrten italienischen Staatsangehörigen, der in der EG beschäftigten Arbeitnehmer sowie der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte.

Schließlich beinhaltet der Text noch verschiedene Bestimmungen zu Einzelmaßnahmen hinsichtlich bestimmter Versorgungsträger.

- Gesetz Nr. 249 vom 5. August 1991 über die "Reform des Sozialversicherungsträgers für die Berufsberater".
- Gesetz Nr. 414 vom 30. Dezember 1991 über die "Reform der nationalen Sozialversicherungskasse für die Absolventen der Fachoberschule für kaufmännische Berufe".

Die Gesetze zur Abänderung der geltenden Bestimmungen sind auf die erforderliche Rationalisierung und Harmonisierung der Sozialversicherungsregelungen für die genannten Berufskategorien hinsichtlich der Zahlung der Beiträge und der Gewährung der Leistungen zurückzuführen, wobei natürlich die speziellen Bestimmungen für die einzelnen Berufsstatute unverändert bleiben.

SOZIALER SCHUTZ

In Ergänzung der Angaben im ersten Bericht ist hinsichtlich des Jahres 1991 noch auf folgendes hinzuweisen.

Das bereits genannte Gesetz Nr. 223 vom 23. Juli 1991 hat angesichts der Krise auf dem Arbeitsmarkt im Bereich der Lohnergänzung neue Kriterien festgelegt. Es sieht insbesondere die Gewährung einer Mobilitätsprämie für Arbeitnehmer vor, die vom Unternehmen freigesetzt werden.

Dabei wird ein Betrag in Höhe von 100 % der von der Lohnausgleichskasse gewährten Summe gezahlt, der allmählich reduziert und für maximal zwei Jahre zugestanden wird.

In dem Gesetz ist ferner die Möglichkeit des gleitenden Vorruhestands in den von der Krise betroffenen Produktionsbereichen vorgesehen.

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Diesbezüglich sind bei gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen keine wesentlichen Änderungen festzustellen. Allerdings ist in Ergänzung der Angaben im ersten Bericht für das Jahr 1991 auf die nachstehende Tendenz hinzuweisen, die sich im Verlauf der letzten 10 Jahre in Italien zunehmend durchgesetzt hat, d. h. die Erkenntnis der Notwendigkeit einer stärkeren Institutionalisierung des Systems der Tarifverhandlungen durch ein ständiges Bemühen (vor allem auf höchster Verhandlungsebene) um stärkere gegenseitige Anerkennung, Stabilität und Regelungen zwischen den Sozialpartnern.

Die festgestellte Tendenz, die zweifellos positiv durch die Verpflichtungen beeinflusst wird, die unserem Land durch die Integration der Gemeinschaft auferlegt sind, ist Teil einer Logik, die sich (vor allem auf Unternehmensebene) die Bekämpfung unvereinbarer Verhaltensweisen und damit die Begünstigung einer relativen Stabilisierung zum Ziel gemacht hat, in einem Rahmen, in dem der Verweis auf die Wettbewerbsfähigkeit (und das Überleben) der Unternehmen den Gewerkschaften nicht länger fremd ist. Nichtsdestoweniger war dieser Rationalisierungsprozeß nicht einfach, sondern in Wirklichkeit häufig langwierig, mühsam, und in sich widersprüchlich.

Von dem Verhandlungsrahmen auf drei Ebenen, der auch heute noch durch heftige Auseinandersetzungen und starke Gegensätze gekennzeichnet ist, kann man dennoch mit gewisser Zuverlässigkeit behaupten, daß, auch wenn ein Übereinkommen über die "Arbeitskosten" nicht leicht zu erreichen ist, bei der Reform der Lohnstruktur und des Systems der Tarifverhandlungen nun ein Wendepunkt erreicht wurde.

BERUFSAUSBILDUNG

Im Bereich der gesetzlichen Vorschriften und in der Praxis sind keine Neuerungen zu verzeichnen. Allerdings ist darauf hinzuweisen, daß am 5.-7. Februar 1992 in Rom die nationale Konferenz für die Berufsausbildung stattgefunden hat, der drei Vorbereitungsseminare in Florenz (4.-6. November "Ausbildungsangebot und -nachfrage"), Capri (27.-29. November "Zertifizierungs- und Evaluierungssysteme") bzw. Mailand (16.-18. Dezember "Finanzierung der Berufsausbildung") vorausgingen.

An sämtlichen Phasen dieser Initiative waren die betreffenden Institutionen, die Akteure aus dem Wirtschafts- und Sozialbereich sowie schließlich die Ausbildungseinrichtungen beteiligt. Sie bot Gelegenheit, die gewonnenen Erfahrungen zu nutzen und die Situation angesichts der Notwendigkeit der Ermittlung eines systematischeren Ausbildungsansatzes zu überprüfen. Natürlich ist auch der derzeitige juristische und administrative Rahmen einer solchen Maßnahme im Hinblick auf die neuen Anforderungen, die sich in den verschiedenen Produktionsbereichen aus der technologischen Innovation ergeben sowie im Hinblick auf die Beschäftigungsmöglichkeiten, die die anstehende Verwirklichung des einheitlichen Binnenmarkts bietet, zu untersuchen.

Das Arbeitsministerium mißt der Initiative besondere Bedeutung und Wichtigkeit bei und hält es vor allem für wesentlich, Leitlinien, Hinweise und vor allem Vorschläge der verschiedenen Parteien aus dem öffentlichen und dem privaten Sektor zusammenzustellen, die dann der neuen Regierung im Verlauf der nächsten Legislaturperiode unterbreitet werden sollen, um einen neuen politischen und legislativen Rahmen festlegen zu können. Hierzu muß natürlich noch die konkrete Aussicht auf eine Koordinierung auf Gemeinschaftsebene kommen (vgl. Entwurf einer Entschließung zur Berufsausbildung).

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

In dieser schwierigen Materie gab es nachstehende wichtige Maßnahmen.

1991 wurde das Gesetz über "Positive Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Arbeit" verabschiedet (Gesetz Nr. 125 vom 10. April 1991), durch das ein hohes Maß an Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen herbeigeführt werden soll - nachdem bereits in der Verfassung und im Gesetz Nr. 903/77 formell Gleichberechtigung garantiert wird -, indem die Hindernisse, die in der Praxis der Verwirklichung der Chancengleichheit beim Zugang zur Beschäftigung, bei den Aufstiegschancen, bei der Mobilität und der Arbeitsverteilung entgegenstehen, auch über die schulische Beratung und die berufliche Bildung beseitigt werden.

Dieses - bereits im ersten Bericht genannte - Gesetz ermöglicht es, ein besseres Gleichgewicht zwischen familiären und beruflichen Verpflichtungen sowie eine bessere Verteilung dieser Aufgaben auf die beiden Geschlechter durch eine andere Organisation der Arbeit, der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit herbeizuführen.

Zu diesem Zweck hat das Arbeitsministerium kürzlich den nationalen Ausschuß für die Anwendung der Grundsätze der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eingesetzt, in dem der Minister für Arbeit und Sozialfragen den Vorsitz führt und dem Vertreter der Gewerkschaften, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, Verantwortliche der Frauenvereinigungen und der Frauenbewegung sowie der "Gleichstellungsberater", Mitglied des Zentralausschusses für die Beschäftigung, auf den im Gesetz Nr. 56/1987 verwiesen wird, angehören.

Ferner nehmen an den Ausschußsitzungen - ohne Stimmrecht - Sachverständige für juristische, wirtschaftliche und soziologische Fragen und Vertreter der Ministerien für das Bildungswesen, für Justiz, für auswärtige Angelegenheiten, für Industrie, Handel und Handwerk sowie der Abteilung für den öffentlichen Dienst teil.

In Anwendung des genannten Gesetzes hat der Arbeitsminister mit Datum vom 8. Juli und vom 22. Juli 1991 zwei Dekrete erlassen. Das erste liefert den Unternehmen Hinweise zur Ausarbeitung des Berichts über männliche und weibliche Bedienstete, den sie mindestens alle zwei Jahre abzufassen haben. Das zweite legt die Bedingungen für die Vorlage von Projekten durch die Unternehmen sowie die Modalitäten für die Leistung der Beiträge zugunsten der Unternehmen fest.

Der Ausschuß hat außerdem die Aufgabe, positive Maßnahmen von im Bereich der Beschäftigungspolitik tätigen öffentlichen Einrichtungen zu fördern, die Anwendung der Rechtsvorschriften zur Chancengleichheit zu überwachen, Verhaltensregeln für die Gleichbehandlung auszuarbeiten und indirekte Formen der Diskriminierung ausfindig zu machen. Auch kann er von der Arbeitsaufsichtsbehörde verlangen, Informationen an den Arbeitsstätten einzuholen, und wird er bei Arbeitskonflikten tätig, indem er Lösungen vorschlägt und positive Maßnahmen anregt; er fördert ferner eine angemessene Vertretung von Frauen in den für die Berufsausbildung zuständigen staatlichen Gremien und arbeitet ganz allgemein Vorschläge aus, informiert und sensibilisiert die Öffentlichkeit und trifft sonstige Maßnahmen, die ihm für die Beseitigung direkter und indirekter Diskriminierungen als nützlich erscheinen.

Alle dem genannten Ausschuß übertragenen Aufgaben und Tätigkeiten können aufgrund des wesentlichen Beitrags des technischen Sekretariats, auf das in Artikel 7 des Gesetzes Nr. 125 verwiesen wird und das durch einen Erlaß des Ministers für Arbeit und Sozialfragen vom 2. Dezember 1991 eingesetzt wurde, realisiert werden.

Ferner ist auf das Gesetz Nr. 215 vom 25. Februar 1992 über "Positive Maßnahmen zugunsten der Unternehmertätigkeit von Frauen" hinzuweisen.

Dieses Gesetz will die Gründung bzw. den Ausbau von Unternehmen in den Bereichen Landwirtschaft, Handwerk, Handel und Industrie begünstigen, die vorwiegend von Frauen geleitet und verwaltet werden und Frauen beschäftigen, sowie Genossenschaftsgesellschaften, deren Mitglieder mehrheitlich Frauen sind oder in denen in den Verwaltungsgremien mindestens zwei Drittel Frauen vertreten sind, fördern.

Die genannten Unternehmen oder Genossenschaftsgesellschaften erhalten Kapitalzuschüsse oder zinsvergünstigte Darlehen für die Durchführung von Innovationen in den Bereichen Technik/Technologie oder Verwaltung oder aber für die Gründung bzw. den Ankauf von Unternehmen. Im Ausgabenvoranschlag des Industrieministeriums ist für die Finanzierung der vorgenannten Vergünstigungen ein nationaler Fonds für die Entwicklung der Unternehmertätigkeit von Frauen vorgesehen.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

Bei den rechtlichen und/oder tarifvertraglichen Bestimmungen sind keine wesentlichen Änderungen festzustellen. Zusätzlich zu den Angaben im ersten Bericht ist jedoch auf nachstehende Tendenzen hinzuweisen.

Die neuen Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern beinhalten, daß bei der Verwaltung des Faktors Arbeit die Leistung der abhängig Beschäftigten nicht wie bisher nur in der Erfüllung der im Vertrag festgelegten Verpflichtungen bestehen kann, sondern vielmehr in einem aktiven und bewußten Beitrag im gemeinsamen Interesse und im Interesse des Gemeinwohls.

Dieser neuen Entwicklung in Richtung auf eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmenstätigkeit, die inzwischen fast obligatorisch ist, gingen unmittelbar die wichtigen, von IRI-CGIL-CISL-UIL Unterzeichneten Protokolle von 1985 und 1986 über das "Recht auf Unterrichtung" und die neuen Arbeitsbeziehungen voraus; sie finden inzwischen auch weitgehend bei den Public Relations Anwendung. Auf höchster Verhandlungsebene wurde diese Tendenz im für alle Sektoren geschlossenen Abkommen vom 20. Januar 1990 über die Arbeitskosten und im beigefügten Protokoll über Public Relations mit Vorschriften über die Beilegung von Streitigkeiten und die Reform der Verhandlungen (mit genauer und verbindlicher Beschreibung der Akteure, Fristen und Themen auf den verschiedenen beteiligten Ebenen) bestätigt.

Insbesondere auf der Ebene der Kategorien wurde das Thema der "Mitwirkung" am umfassendsten und allgemeinsten im sogenannten "ersten Teil der nationalen Tarifverträge" (Recht auf Ausbildung und Mitwirkung) behandelt.

Hierzu gehören auch die Abkommen auf der Ebene der Unternehmen oder Unternehmensgruppen (FIAT, OLIVETTI, PIAGGIO, MARELLI, ZANUSSI usw.), die einen - wenn auch immer noch kleinen (2-3 %) - Teil des Lohns/Gehalts an die Geschäftslage des Unternehmens und die Betriebsergebnisse gekoppelt haben.

- An dieser Stelle ist erneut darauf hinzuweisen, daß das bereits genannte Gesetz Nr. 223/91 dem Staat und den Sozialpartnern bei dem schwierigen Krisenmanagement in den einzelnen Branchen eine wesentliche Rolle zuweist.

Die neue Regelung will tatsächlich einen gegenüber den alten Bestimmungen rationaleren und innovativen Ansatz vorschreiben, um die Situationen, denen sich die Unternehmen gegenübersehen, und die Entscheidungen hinsichtlich einer Umorganisation, Umstrukturierung, Umstellung, Transformation oder Einschränkung der Tätigkeit bzw. eines Abbaus der Arbeitskräfte erforderlich machen, bestehen zu können, wobei das Ziel verfolgt wird, die Modernisierung des Produktionssystems zu begünstigen und gleichzeitig den Beschäftigungsstand aufrechtzuerhalten. Grundlegende Forderung dabei ist allerdings, das Einkommen der unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer zu sichern und umfassende Entlassungen durch Anwendung der Flexibilitäts-/Umsetzungskriterien durch die Lohnergänzungskasse CIGS, durch den Rückgriff auf Teilzeitverträge und auf Ausbildungs-/Arbeitsverträge oder Solidaritätsverträge usw. zu vermeiden.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMGEBUNG

In diesem Bereich sind keine wesentlichen Änderungen bei den Rechtsvorschriften zu verzeichnen.

Für das Jahr 1991 sind vor allem hinsichtlich der Anwendung einiger Richtlinien zur Arbeitssicherheit die nachstehenden Rechtsvorschriften zu nennen.

- Gesetzesvertretende Verordnung Nr. 277 vom 15. August 1991 zur "Anwendung der Richtlinien 80/1107/EWG, 82/605/EWG, 83/477/EWG, 86/188/EWG und 88/642/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, gemäß Artikel 7 des Gesetzes Nr. 212 vom 30. Juli 1990".

Sie bezieht sich auf die Anwendung der obengenannten Rahmenrichtlinie und der Richtlinie 88/642 zu deren Änderung, die, wie angegeben, programmatische und direkt allgemein anzuwendende Bestimmungen enthalten, sowie auf Einzelrichtlinien, die Grenzwerte und Maßnahmen zur Prävention und zur Gesundheitsüberwachung bei der Exposition gegenüber Blei (82/605), Asbest (83/477) und Lärm (86/188) umfassen.

Insbesondere legt diese Verordnung die Verpflichtungen der verschiedenen Gruppierungen, für die die Regelungen bestimmt sind, d. h. der Unternehmensleiter, der Arbeitgeber, der Vorgesetzten, der Arbeitnehmer und vor allem der mit der Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer beauftragten bzw. der "zuständigen Ärzte", fest.

Der Text wird vervollständigt durch eine nochmalige Aufführung der Bestimmungen von Artikel 13 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 bezüglich der Lohnansprüche; er besagt, daß der maximal zulässige Zeitraum für die kurzfristige Aussetzung der Exposition gegenüber Gefahrstoffen auf dem Verhandlungswege festzulegen ist.

- Gesetzesvertretende Verordnung zur Anwendung der Richtlinie 88/364/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren, gemäß Artikel 49 des Gesetzes Nr. 428 vom 29. Dezember 1990.

Durch diese Maßnahme wird die obengenannte Richtlinie umgesetzt. Sie führt insbesondere die entsprechenden Definitionen ein und enthält Vorschriften für den Schutz der Arbeitnehmer gegen die Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, wobei sie vor allem das Verbot der Herstellung und Verwendung von stark karzinogen wirkenden Stoffen vorsieht.

- Gesetz Nr. 142 vom 19.2.1992 (EG-Recht für 1991).

Durch Artikel 43 dieses Gesetzes wird der Regierung die Anwendung der acht EG-Richtlinien, die den gesamten Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit sowohl im Hinblick auf die allgemeinen Aspekte als auch auf die spezifischen Punkte abdecken und die Neufestlegung sämtlicher Regelungen mit sich bringen, übertragen.

Ferner ist darauf hinzuweisen, daß die Übertragung dieser Aufgabe auch Maßnahmen beinhaltet, durch die Überwachung und Prävention verstärkt werden; dies soll insbesondere durch die Abstimmung der verschiedenen zuständigen Einrichtungen und die Übertragung der Überwachungstätigkeit in den durch einen interministeriellen Erlaß (Arbeit und Gesundheit) bestimmten Bereichen mit hohem Risiko an die Arbeitsaufsichtsbehörde geschehen.

- Gesetz Nr. 257 vom 27. März 1992 mit Vorschriften hinsichtlich der Beendigung der Verwendung von Asbest.

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

Weder bei den rechtlichen noch bei den tarifvertraglichen Bestimmungen sind wesentliche Änderungen zu verzeichnen.

In Ergänzung der bereits im ersten Bericht gelieferten Angaben ist auf das Gesetz Nr. 216/91 über "Erste Maßnahmen zugunsten von Personen, bei denen die Gefahr der Beteiligung an Straftaten besteht" zu verweisen, das neben Maßnahmen zur Verhütung von Straftaten die Einhaltung der Schulpflicht vorschreibt. Durch diese Vorschrift werden so die Bestimmungen des bereits genannten Gesetzes Nr. 977/67 ergänzt, das bezüglich der Zulassung von Minderjährigen zur Beschäftigung ausdrücklich darauf verweist, daß nicht gegen die Schulpflicht verstoßen werden darf.

Außerdem ist anzuführen, daß das Arbeitsministerium eine Reihe von Inspektionen der zuständigen Organe an den Arbeitsstätten veranlaßt hat, wodurch Angaben über die Beschäftigung von Minderjährigen und den gesamten Komplex der sogenannten "Schwarzarbeit" vor allem auch im Hinblick auf die Koordinierung der Initiativen der einschlägigen Einrichtungen eingeholt werden sollen.

ÄLTERE MENSCHEN

In Ergänzung der Angaben im ersten Bericht ist auf folgende Neuerungen hinzuweisen.

Das Europäische Parlament hat kürzlich eine positive Stellungnahme zu dem vom Gesundheitsministerium im Rahmen des Nationalen Gesundheitsplans vorgelegten Projekt für ältere Menschen abgegeben. Dieses Projekt sieht die Schaffung von Diensten zur Förderung der Entinstitutionalisierung und Enthospitalisierung des Problems der Altenhilfe vor, also geriatrische Einheiten und integrierte häusliche Hilfe.

Das Gesetz Nr. 266 vom 11.8.91 über das Volontariat sieht Vergünstigungen für ältere Menschen in Form von Steuererleichterungen vor. Außerdem wurden drei wichtige Gesetzesvorlagen eingebracht, die die älteren Menschen betreffen, auch wenn sie noch nicht vom Parlament angenommen wurden. Die erste Vorlage erstreckt sich auf den Abschluß eines "Solidaritätsvertrags" mit verschiedenen beruflichen Gruppierungen; die zweite betrifft Vorsorgeregelungen und die Einrichtung von "Pensionsfonds"; die dritte sieht ein Eingreifen des Staates bei Maßnahmen der autonomen Regionen und Provinzen von Trient und von Bozen zur Regelung der häuslichen Unterstützung der älteren Menschen vor.

BEHINDERTE

Im folgenden werden die bis 1991 bei den Rechtsvorschriften eingeführten Neuerungen dargelegt.

- Gesetz Nr. 104 vom 5.2.92 über "Unterstützung, soziale Eingliederung und Rechte von Behinderten".

Artikel 17 dieses Gesetzes enthält gemäß Artikel 3 und 8 des Gesetzes Nr. 845/78 Bestimmungen zur beruflichen Bildung von Behinderten, Artikel 19 behandelt die Pflicht zur Einstellung von psychisch Behinderten gemäß den Bestimmungen von Gesetz Nr. 842/68.

- Gesetz Nr. 381 vom 8.11.91 "Regelung für die Genossenschaften im Sozialbereich".

Dieses Gesetz soll den organisatorischen und juristischen Rahmen bestimmen, in dem Solidaritätsmaßnahmen realisiert werden können, sowie die Eingliederung benachteiligter Personen im Umfeld der einzelnen Genossenschaften ermöglichen.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, daß die vorgesehene Überarbeitung des Rahmengesetzes über die "Pflicht zur Einstellung von Behinderten" zu den vorrangigen Zielen der nächsten Regierung gehören wird.

ANWENDUNG DER CHARTA

Die im ersten Bericht enthaltenen Angaben bleiben weiterhin gültig.

Auch wenn zu betonen ist, daß viele von der Kommission vorgelegte Richtlinienentwürfe noch erörtert werden müssen, wurden im Jahre 1991 die nachstehenden für den Sozialbereich sicher wichtigen Richtlinien angenommen:

- der "Nachweis für Arbeitsverhältnisse"; die "Sicherheit bei der Tätigkeit von atypisch Beschäftigten" (ehemaliger Artikel 118a) sowie weitere Richtlinien im Bereich von Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene.

Es steht zu hoffen, daß im Laufe des Jahres 1992 weitere Richtlinien, wie z. B. diejenigen über "Massenentlassungen", "Änderung der Richtlinie zum Schutz Schwangerer", "Nachunternehmerverträge" und "Arbeitszeitgestaltung", angenommen werden können.

Denn solche Richtlinien werden ebenso wie andere Richtlinien, die derzeit noch erörtert werden, z. B. über "Europäische Betriebsräte" sowie den "Jugendarbeitsschutz", als wesentlich für einen konkreten Beginn der Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte erachtet.

L U X E M B U R G

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 vollständigem 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 innerstaatlichen 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 Beschäftigten, 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;
- Beschäftigten 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. *Mindestsoziallohn*

Die gesetzliche Regelung des Mindestsoziallohns 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 Mindestsoziallohn jeder körperlich und geistig normal befähigten Person ohne Unterschied des Geschlechts, die von einem Arbeitgeber im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigt wird.

Der Mindestsoziallohn 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 Mindestsoziallohns in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung vor.

Um den Arbeitnehmern eine Beteiligung an der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes zu sichern, wird der Mindestsoziallohn 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 Abgeordnetenversammlung einen Bericht vorzulegen, dem gegebenenfalls der Entwurf für eine Anhebung des Mindestsoziallohnes beizufügen ist.

3. Gleitende Lohn- und Gehaltskala

Das Gesetz vom 27.5.1975 hat die bereits für den Mindestsoziallohn 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 Bewertungsindex 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 meistens 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 Arbeitsentgelten 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 Arbeitsentgeltes 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 arbeitssuchenden 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 Arbeits-zeitüberschreitungen 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. Nacharbeit

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 grundsätzlich 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 audio-visuellen 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 Ablaufdatum aufführen.
- Enthält der Vertrag kein Ablaufdatum, 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 Arbeitssuchenden 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 Saisons 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 Saisons 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 zwischen-zeitliche 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 Arbeitnehmer: 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 Jahresurlaubs 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 ausbezahlt 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 verschwägte 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 auflisten 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 vorgesehenen 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 Bedingungen.

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.

Hinsichtlich der Familienbeihilfen ist zu sagen, daß das Kindergeld durch das Gesetz vom 19.6.1985 ein persönlicher Anspruch des Kindes ist und nach beruflichen Kriterien ohne Rücksicht auf Eigenmittel gewährt wird.

Zusammen mit den steuerlichen Freibeträgen stellen die Familienbeihilfen ein globales System der sozialen Anerkennung dar.

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 ratifizierte internationale 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 Organisa-

tionen 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.

Minstdauer: 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 Höchstmaßes 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 Staates 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 Beratungsstellnahme 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 betreffen 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 wesentlichen 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 luxemburgische 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 Teilzeitbeschäftigte 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 beauftragt, 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 Betriebs-tätigkeit, 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 Arbeitgebervertreter 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 Durchführungsfristen 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 Abteilungsververtretung 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 Unternehmensverbandes 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
 - a) auf Grund einer schwerwiegenden Verletzung der Vertragsbedingungen
 - b) infolge einer Verurteilung zu einer Ehrenstrafe
 - c) 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.

Älteren Menschen über 65 Jahren steht, in Abhängigkeit vom Einkommen, eine Pflegebeihilfe in Höhe von FLux 2.288,- (NI: 100)(*) zu (Gesetz vom 22. Mai 1989), die ihnen die Inanspruchnahme von Hilfen und ständiger Pflege ermöglicht.

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 älteren Menschen neben den Kosten für die Aufnahme in einer Aufnahmeeinrichtung (Tagesheim) oder für Unterbringung und Pflege ein verfügbarer Mindestbetrag gewährleistet bleibt.

(*) Aktueller Index (nombre indice - NI): 497,09

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

Gesetz vom 12. November 1991 über behinderte Arbeitnehmer.

1. Definition des Begriffs behinderter Arbeitnehmer

Im Sinne der Rechtsvorschriften bezüglich Ausbildung, Beschäftigung, Umschulung und berufliche Integration behinderter Arbeitnehmer gelten als Behinderte:

- Opfer von Arbeitsunfällen,
- Kriegsbeschädigte,
- Personen mit körperlicher, geistiger oder sensorischer Behinderung.

2. Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer

Die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer erfolgt durch die Kommission 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 den Dienst für behinderte Arbeitnehmer weiter, der seinerseits diesen Antrag der Kommission für die Vermittlung und die berufliche Umschulung von behinderten Arbeitnehmern zur Information und Entscheidung vorlegt.

3. Maßnahmen zugunsten behinderter Arbeitnehmer

Ist der Status als behinderter Arbeitnehmer anerkannt, kann die Kommission für die Vermittlung und die berufliche Umschulung von behinderten Arbeitnehmern dem Direktor der Arbeitsverwaltung je nach Alter, Behinderungsgrad oder -art und unter Berücksichtigung seiner vorherigen Fähigkeiten Maßnahmen zur Vermittlung, Ausbildung oder beruflichen Umschulung, Maßnahmen zur beruflichen Einführung oder Anpassungs- und Rehabilitationspraktika vorschlagen.

Der Direktor der Arbeitsverwaltung legt die hinsichtlich der beruflichen Integration oder Reintegration zu treffenden Maßnahmen fest.

4. Pflicht zur Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern

4.1 *Verpflichtete Einrichtungen*

Zur vorrangigen Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern sind verpflichtet:

a) Öffentlicher Sektor

- der Staat
- die Gemeinden
- die Luxemburgische Staatseisenbahn
- die öffentlichen Einrichtungen

b) Privater Sektor

- Unternehmen, die regelmäßig mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigen

4.2 *Anzahl der zu beschäftigenden Behinderten*

Das Gesetz legt den Prozentsatz fest, in dessen Grenzen behinderten Arbeitnehmern eine vorrangige Beschäftigung einzuräumen ist, und zwar:

Die beschäftigungspflichtigen Unternehmen des privaten Sektors müssen mindestens 5% der Gesamtarbeitsplätze für behinderte Arbeitnehmer bereithalten.

Unternehmen des privaten Sektors mit mindestens 25 Arbeitnehmern sind verpflichtet, mindestens einen als behindert anerkannten Arbeitnehmer auf einem Vollzeitarbeitsplatz zu beschäftigen.

Unternehmen des privaten Sektors, die regelmäßig mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen mindestens 2% der Gesamtarbeitsplätze für behinderte Arbeitnehmer bereithalten.

Für Arbeitgeber des privaten Sektors mit mindestens 300 Beschäftigten beträgt der Anteil 4%.

5. Bedingungen für die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer

Das Arbeitsentgelt des behinderten Arbeitnehmers darf nicht unter dem aufgrund von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften bzw. Tarifvereinbarungen festgelegten Satz liegen.

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 der Leiter der Inspection du travail et des mines (Arbeitsaufsicht) über den Minderungsanteil nach Stellungnahme der Kommission für die Vermittlung und die berufliche Umschulung von behinderten Arbeitnehmern.

Die Unfallrenten, 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 Unfallrente erfahren, die dieser etwa bezieht.

ANWENDUNG DER CHARTA

Frage 27

Nahezu alle Gesetze, durch die die sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer auf innerstaatlicher Ebene angewendet werden, enthalten verwaltungs- bzw. strafrechtliche Sanktionen.

N I E D E R L A N D E

FREIZÜGIGKEIT

Frage 1

- Nein.
- Hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung und zu den 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 seit 1. Januar 1992 ebenfalls.

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.
- 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 Mitgliedsstaaten 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, nach dem Gesetz über den Mindestlohn und das Mindesturlaubsgeld (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag) zumindest Anspruch auf den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teil des gesetzlichen Mindestlohns. Der gesetzliche Mindestlohn gilt als angemessenes Entgelt für die geleistete Arbeit und im Falle einer Vollzeitbeschäftigung als ausreichend für den Lebensunterhalt einer Familie.

Als normale Arbeitszeit gilt die Arbeitszeit, die in vergleichbaren Fällen einer Vollzeitbeschäftigung entspricht. Die Zahl der Arbeitsstunden, die für eine Vollzeitbeschäftigung zugrundegelegt wird, 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.

Das Gesetz über Mindestlohn und Mindesturlaubsgeld ist nicht anwendbar auf Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit von weniger als einem Drittel der normalen Arbeitszeit. Im niederländischen Parlament wird derzeit jedoch ein Entwurf der Regierung behandelt, dieses sog. 1/3-Kriterium abzuschaffen. Tritt diese Bestimmung in Kraft (voraussichtlich im Herbst 1992), wird der gesetzliche Anspruch auf einen (anteiligen) Mindestlohn auch diesen Arbeitnehmern zustehen.

- 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

- Arbeitsuchende 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 normalerweise 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 höchstens 48 Stunden und vierwöchentlich 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 Teilzeitbeschäftigten.

So sind die Niederlande derzeit bestrebt, die Schwellenwerte für die Zusatzrentenversicherung der Teilzeitbeschäftigten abzuschaffen. 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 betrieblichen Praxis mehr und mehr an die der Vollzeitbeschäftigten angeglichen wird. Zur Frage der sog. "Flexiblen Arbeitsverhältnisse" hat die Regierung im Juni 1992 nach einem Gutachten des Wirtschafts- und Sozialrats (Sociaal-Economische Raad, SER) einen deutlichen Standpunkt bezogen. Die Niederlande werden das angekündigte Vorhaben, eine gesetzliche Einkommensregelung für flexible Arbeitsverhältnisse zu schaffen, nicht realisieren. Statt dessen wird die Rechtsstellung der betroffenen Arbeitnehmer durch eine

umfassendere Anwendung der EG-Richtlinie "Über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen" (91/533/EWG), wodurch diese Richtlinie auch für die genannten Arbeitnehmergruppen an Bedeutung gewinnt, verbessert. Weiterhin enthält der Regierungsentwurf Vorschläge hinsichtlich einer Änderung des Gesetzes zur Arbeitsumwelt (Arbeitsomstandighedenwet) zugunsten von Sicherheit, Gesundheitsschutz und Wohlbefinden sogenannter Heimarbeiter, weiterhin die Zusage, zu prüfen, wie die Position von Arbeitnehmern mit flexiblen Arbeitsverhältnissen, aber auch von nach Stücklohn entlohnten Arbeitnehmern im Hinblick auf die soziale Sicherheit verbessert 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 - nicht immer wieder auf begrenzte Zeit erneuert wird, sondern von diesem Zeitpunkt an als ein auf unbegrenzte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis gelten soll, das dann auch unter die Kündigungsvorschriften fällt.

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 Konsultation entsprechend zu informieren. In dem Gesetz ist im einzelnen aufgeführt, welche Angaben er dabei zu machen hat. Der Antrag des Arbeitnehmers auf Genehmigung der Massenentlassung wird von der regionalen Arbeitsbehörde einen Monat nach Eingang der Anmeldung in Bearbeitung genommen, vorausgesetzt, daß die Konsultation der Arbeitnehmerorganisationen 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 beenden 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 Konkursgesetzes).

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 beschäftigter 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. 1991 betrug die in den Tarifverträgen vereinbarte Urlaubsdauer im Durchschnitt 24 Tage.

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 Arbeitnehmersicherungen 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 Arbeitsloskeitsrisiko 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 Koalitions-

freiheit 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 einheitlich 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 für Personen bis zum 27. Lebensjahr 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 Fortbildung 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.1637ij 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 (Stimuleringsregeling 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. Seit 1990 fördert die Regierung die Erweiterung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Durch ein auf vier Jahre angelegtes Förderprogramm (Stimuleringsmaatregel kinderopvang) wird das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Zeitraum 1990 bis 1993 um rund 50.000 Plätze auf dann 70.000 Plätze erweitert. Davon werden schätzungsweise 100.000 Kinder im Alter zwischen 0 und 12 Jahren Gebrauch machen können.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

Frage 17

- Die nachstehende Antwort auf Frage 18 gilt grundsätzlich für alle niederländischen 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 Personalangelegenheiten 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 Stilllegung 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 erforderliche gesetzliche Grundlage bildet das Gesetz über gefährliche Arbeitsmittel (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 regelmäßige Arbeitsbesprechungen statt (Art.16 ArbZG); auf diese Weise nehmen die einzelnen Mitarbeiter aktiv an den Bemühungen um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen teil.

Auf Unternehmensebene besteht (nach Art.13 ArbZG) 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 ArbZG eine zentrale Rolle einräumt. Es präzisiert und erweitert die Aufgaben und Rechte des Betriebsrats und ergänzt damit das Betriebsratsgesetz (WRG) (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 ArbZG 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 ArbZG-Kommission (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 ArbZG (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. ArbZG-Rat.

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. Dienststellenleitung 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 Heimarbeitsgesetz 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 (Arbeitsbesluit 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. Hierbei hat im Prinzip jeder Ehegatte Anspruch auf 50% des Gesamtrentenbetrags. Hat einer der beiden Ehegatten das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht, dann besteht für den jüngeren Ehegatten Anspruch auf einen Zuschlag, dessen Höhe abhängig ist von der Versicherungszeit und eventuellen Einkünften aus oder im Zusammenhang mit einer Erwerbstätigkeit des jüngeren Ehegatten.

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) Arbeitsverhältnisses(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 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 Sondernverkehrsmitteln. 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.

P O R T U G A L

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 Mitgliedstaaten 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.

Durch das Gesetz 108/91 vom 17. August ist der Wirtschafts- und Sozialrat als Konsultations- und Konzertierungsorgan im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik eingerichtet worden.

Die Befugnisse des obengenannten Ständigen Rates für Sozialpartnerschaft werden dem Ständigen Ausschuß für soziale Konzertierung übertragen, der als Organ des Wirtschafts- und Sozialrates eingerichtet wurde. Dieser ist insbesondere für die Förderung des Dialogs und der Konzertierung zwischen den Sozialpartnern sowie für Beiträge zur Definition der Politiken im Bereich der Einkommen und der Preise, der Beschäftigung und der beruflichen Bildung zuständig.

Die Entwicklung des Prozesses der sozialen Konzertierung hat am 15. Februar 1992 zur Unterzeichnung des Vertrags über die Einkommenspolitik für 1992 geführt, der zwischen der Regierung, dem Allgemeinen Verband der portugiesischen Arbeitnehmer (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses CGTP), der Allgemeinen Union der Arbeitnehmer (União Geral de Trabalhadores UGT), dem Verband der portugiesischen Landwirte (Confederação dos Agricultores de Portugal CAP), dem Portugiesischen Handelsverband (Confederação do Comércio Português CCP) sowie dem Verband der portugiesischen Industrie (Confederação da Industria Portuguesa CIP) abgeschlossen wurde.

Im Rahmen dieses Vertrages sind Empfehlungen für die Tarifverhandlungen im Jahre 1992 festgelegt worden, insbesondere im Zusammenhang mit dem Durchschnittswachstum der Lohnabelle der Tarifverträge und des Mindestlohnes; weiterhin sind Empfehlungen im Zusammenhang mit den Preisen festgelegt worden. Außerdem sind die Zuwachsraten für die Familienleistungen sowie Steuermaßnahmen - insbesondere die Verringerung der Steuer auf Arbeitseinkommen - sowie Maßnahmen im Zusammenhang mit den Wohnungen, der Beschäftigung und der Gesundheit vereinbart worden.

FREIZÜGIGKEIT DER ARBEITNEHMER

Am 24. Februar 1992 ist eine Verordnung des Ministers für Beschäftigung und soziale Sicherheit veröffentlicht worden, in der festgelegt wurde, daß für die Arbeitnehmer als Staatsbürger der Mitgliedstaaten sowie für deren Familienmitglieder ohne jegliche Einschränkung die nationale Regelung Anwendung findet, die den Zugang zu einer Beschäftigung sowie die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit gemäß der Regelung 1612/68 des Rates regelt. Von der zuvor genannten Regelung sind die luxemburgischen Arbeitnehmer ausgenommen, die beabsichtigen, erstmalig eine bezahlte Anstellung in Portugal anzunehmen.

Im September 1992 ist im Ministerrat eine Gesetzesverordnung sowie eine Verordnung zur Regelung des Zuzugs und des Aufenthalts von Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft verabschiedet worden. Diese Verordnungen gelten für aktive und inaktive abhängige und unabhängige Arbeitnehmer, für Studenten und Staatsbürger aus den Mitgliedstaaten, die kein Aufenthaltsrecht aufgrund anderer Bestimmungen des Vertrags haben, sowie für die entsprechenden Familienmitglieder nach Maßgabe der Gemeinschaftsrichtlinien und -regelungen.

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, Ursprungsland, 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. Im Jahre 1992 wurden die Mindestlöhne auf 44 500 Escudos/Monat bzw. 38 000 Escudos/Monat für die Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, der Industrie und im Dienstleistungsbereich bzw. für die Arbeitnehmer in Haushalten festgelegt. Diese Beträge stellen eine Erhöhung von etwa 11 % bzw. 13 % gegenüber 9,75 % dar, die als Bezugswert für die durchschnittliche Erhöhung der Lohnabelle im Rahmen der Tarifverhandlungen vereinbart wurden.

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 das Gericht 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 (diese Form ist nur bei Verträgen über Teilzeitarbeit, Verträgen über befristete Arbeit und bei Verträgen mit ausländischen Arbeitnehmern, die keinen Anspruch auf freien Zugang zu Beschäftigungen haben, bei Verträgen mit Beschäftigten im Bereich der darstellenden Künste und für Seeleute erforderlich) niedergelegt.

Bis Januar 1991 durfte die gesetzlich festgelegte regelmäßige Arbeitszeit höchstens 48 Stunden wöchentlich bzw. acht 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. Die Reduzierung soll schrittweise erfolgen und eine Stunde pro Jahr betragen oder in anderer Form über Tarifverträge erfolgen. 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 zum Beispiel 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 zwei 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.

Im Oktober 1991 ist zwischen dem Verband der Landwirte Portugals (Confederação dos Agricultores de Portugal CAP) und der Gewerkschaft für Landwirtschaft, Ernährung und Forsten ein Tarifvertrag abgeschlossen worden, wonach die maximale Arbeitszeit für normale Arbeit pro Woche auf 42 Stunden ab 1. Januar 1992 und auf 40 Stunden ab 1. Januar 1994 festgelegt wurde.

Zur Zeit wird eine mögliche verwaltungstechnische Erweiterung des obengenannten Vertrags auf andere und nicht unmittelbar betroffene geographische Gebiete geprüft.

Unbeschadet der in tarifvertraglichen Vereinbarungen enthaltenen Abweichungen ist die tägliche Arbeitszeit mindestens für eine Stunde und höchstens für 2 Stunden zu unterbrechen, so daß nicht länger als 5 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 20.00 Uhr abends und 7.00 Uhr morgens des darauffolgenden Tages. Durch tarifvertragliche Vereinbarung sind Arbeitszeiten von 11 Stunden hintereinander zulässig, wenn 7 davon zwischen 22.00 Uhr und 7.00 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 zusätzlicher Sozialversicherungsbeitrag mehr abzuführen.

Ein Zeitvertrag ist nur in gesetzlich geregelten und insbesondere in folgenden Fällen statthaft: i) zeitweiser Ersatz eines Arbeitnehmers, der arbeitsunfähig ist; ii) zeitweise Erweiterung der Tätigkeiten des Unternehmens; iii) saisonbedingte Tätigkeiten; iv) Ausführung einer Gelegenheitsarbeit; v) Beginn der Tätigkeiten durch ein Unternehmen oder eine Einrichtung; vi) Beginn einer neuen Tätigkeit von nicht absehbarer Dauer; vii) Einstellung von Langzeitarbeitslosen oder von Arbeitnehmern auf ihrem ersten Arbeitsplatz. Der Zeitvertrag 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 (außer in den zuvor genannten Fällen i) bis iv), in denen die Dauer geringer sein kann), darf nicht mehr als zweimal erneuert werden,

und er darf insgesamt nicht länger als 3 aufeinanderfolgende Jahre dauern (außer in den zuvor genannten Fällen v) und vi), in denen die Verträge nicht länger als 2 Jahre dauern dürfen, unabhängig davon, ob sie erneuert wurden oder nicht).

Der Unternehmer hat innerhalb von festgelegten Fristen dem Arbeitnehmer die Nichterneuerung des befristeten oder nichtbefristeten 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 Zeitarbeit ist durch Zeitverträge sowie durch einige Sonderbestimmungen geregelt, die in den Gesetzesvorschriften für Agenturen für Zeitarbeit festgelegt sind. Der Zeitarbeitnehmer unterliegt hinsichtlich der Art, des Ortes sowie der Dauer der Arbeit, der Arbeitsunterbrechung, der Hygiene, der Sicherheit, der Arbeitsmedizin und des Zugangs zu den Sozialeinrichtungen den Arbeitsbedingungen des Arbeitgebers, an den er ausgeliehen wurde.

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 zweiten Halbjahr des laufenden Jahres. In diesem Fall erlischt der Urlaubsanspruch nach 6 Monaten effektiver Arbeit. Wird die Tätigkeit im ersten 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 und die ihren Urlaub in diesem Zeitraum nehmen, 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 zu 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 eine 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 drei 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, bis das Unternehmen endgültig geschlossen ist.

Werden vor der endgültigen Schließung des Unternehmens aufgrund der schrittweisen Reduzierung der Tätigkeiten einige Arbeitnehmer nicht mehr länger benötigt, kann der Konkursverwalter die Arbeitsverträge dieser Arbeitnehmer beenden, sofern dies den Rechtsvorschriften über Massenentlassungen entspricht, wobei die einzige Neuerung nunmehr darin besteht, daß die Vorauszahlung der Vergütungen für die Entlassung nicht vorgeschrieben ist.

Alle Forderungen von Seiten der Arbeitnehmer einschließlich unbezahlter Entlassungszahlungen müssen im Rahmen der Konkursverfahren eingefordert werden. Wenn die Forderungen anerkannt werden, werden sie gemäß Artikel 737, 747 und 748 des Bürgerlichen Gesetzbuches eingestuft, d. h. sie werden nach den Forderungen des Staates berücksichtigt.

In diesem Fall sichert nach Feststellung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einer (vollständig von der öffentlichen Verwaltung finanzierten) 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 über das allgemeine System der sozialen Sicherheit, in dem die Mehrheit der unselbständigen und selbständigen Erwerbstätigen versichert sind, sowie über das Versicherungssystem für den öffentlichen Dienst, die Anwaltsberufe und die Bankangestellten gewährleistet.

Außerdem besteht eine freiwillige Sozialversicherung für Personen, die nicht im Rahmen der genannten Systeme pflichtversichert sind.

Zum Schutz vor Arbeitsunfällen sind die Arbeitgeber verpflichtet, die diese Verpflichtung an Versicherungsgesellschaften übertragen können.

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 und unbeschadet der gesetzlich festgelegten Mindestbeträge werden die als Ersatz für das Arbeitsentgelt dienenden Leistungen in Prozentsätzen des der Beitragsbemessung zugrundeliegenden Arbeitsentgeltes berechnet und schwanken bei sofortigen Leistungen zwischen 65 % und 100 % und bei aufgeschobenen Leistungen zwischen 30 % und 80 % dieses Arbeitsentgeltes. Für die Familienleistungen gilt ein fester Betrag.

Zum sozialen Schutz der Arbeitnehmer tragen außerdem zusätzliche Versorgungssysteme bei, die von Versicherungsgesellschaften, Gesellschaften zur Verwaltung von Rentenfonds, Gesellschaften auf Gegenseitigkeit, Stiftungen und 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 Minister 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- 13d Arbeitgebervereinigungen sowie einzelne Arbeitgeber abschließen.

Tarifverträge werden zwischen den Gewerkschafts- und Arbeitgebervereinigungen abgeschlossen; **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

Das in der Einleitung genannte Abkommen zur Politik der Berufsausbildung sieht "eine verbesserte Abstimmung der Aus- und Fortbildung auf das Arbeitsleben", "die Eingliederung der am stärksten benachteiligten Gruppen in den Arbeitsmarkt", "eine Intensivierung 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" vor.

Das Abkommen sieht eine Reihe von Maßnahmen vor, deren Durchführung eine enge Zusammenarbeit zwischen Behörden und Sozialpartnern erforderlich macht.

Der soziale Dialog und die Beteiligung der Sozialpartner bei der Planung, Entwicklung und Durchführung der Beschäftigungspolitik und der Politik der Berufsausbildung sind im gesamten Abkommen gegenwärtig, insbesondere im Zusammenhang mit der drittelparitätischen Verwaltung der entsprechenden Strukturen.

Zur Durchführung der in diesem Abkommen vorgesehenen Maßnahmen werden die Rechtsakte im Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung, dem Vorfeld für die Lehrzeit, der berufsbezogenen Information, den beruflichen Qualifikationen, den Ausbildungsstipendien und den Einheiten zur Eingliederung in das aktive Leben in Kraft treten.

So regelt beispielsweise die Gesetzesverordnung Nr. 401/91 vom 16. Oktober die Berufsausbildung, unabhängig davon, ob diese im Rahmen des Erziehungssystems oder auf dem Arbeitsmarkt erfolgt, und legt deren wesentlichen Inhalt fest: Konzepte, Ziele, Berücksichtigung der Berufsniveaus und -profile, Bewertung usw. Die gesamte Ausbildung wird in ein einheitliches und effektives Rechtssystem integriert.

Die Gesetzesverordnung Nr. 405/91 vom 16. Oktober legt insbesondere einen gesetzlichen Rahmen für die Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt fest und klärt die Rolle des Staates, der Unternehmen sowie anderer Arbeitgeber oder Ausbildungseinrichtungen.

Diese Gesetzesvorschriften legen außerdem die Kriterien für die Definition der Prioritäten fest, die bei der Gewährung von Ausbildungsbeihilfen und für die Finanzierungsquellen zu beachten sind.

Unter den verschiedenen Formen dieses Ausbildungstyps ist besonders die Lehre hervorzuheben, die in einer alternierenden theoretischen und praktischen Ausbildung von maximal vier Jahren besteht und die Jugendliche im Alter von 14 bis 24 Jahren nach Absolvierung der Schulpflicht offensteht. Die entsprechenden Rechtsvorschriften wurden 1984 verabschiedet, wobei inzwischen einige Änderungen vorgenommen wurden.

Die Gesetzesverordnung Nr. 383/91 vom 9. Oktober legt die Rechtsgrundlagen für die vorausgehende Berufsausbildung fest. Sie ist auf die Gewährleistung eines erfolgreichen Abschlusses der schulpflichtigen Zeit sowie auf die Schaffung von Bedingungen für den Zugang zu Lehren mit qualifizierter Ausbildung ausgerichtet. Hierdurch wird eine Lücke im Zusammenhang mit Jugendlichen gefüllt, die aus dem Schulsystem ausscheiden, ohne die schulpflichtige Zeit vollendet zu haben.

Die Gesetzesverordnung Nr. 59/92 vom 13. April betrifft die Informationen zur Berufsausbildung, die nicht nur über die entsprechenden Abteilungen des Instituts für Beschäftigung und Berufsausbildung (EREFP), sondern auch durch andere öffentliche, private oder genossenschaftliche Einrichtungen verbreitet werden sollen, wodurch eine umfassende Information über die Wahl im sozialen und beruflichen Bereich gewährleistet werden soll.

Das System der beruflichen Qualifikationen auf der Grundlage einer auf dem Arbeitsmarkt oder im Verlaufe einer Beschäftigung erworbenen Ausbildung ist ein neuer Punkt in der nationalen Gesetzgebung und wird in der Gesetzesverordnung Nr. 95/92 vom 23. Mai verankert.

Durch diese Gesetzesverordnung ist ein gemeinsamer ständiger Ausschuß im Rahmen des Verwaltungsausschusses des Instituts für Beschäftigung und Berufsausbildung eingerichtet worden. Es handelt sich um eine drittelparitätische Körperschaft, die die Aufgabe hat, die Regierung bei der Koordinierung der Berufsausbildung zu unterstützen.

Zur Vervollständigung des institutionellen Rahmens für eine wirksame Ausbildungspolitik ist auf die Gesetzesentscheidungen 86/92 und 87/92 vom 5. Juni zu verweisen, die die Rechtsgrundlagen für die Gewährung von Ausbildungsbeihilfen auf Initiative der Arbeitnehmer sowie die Schaffung von Arbeitspraxiseinheiten (UNIVA) festlegen.

In der ersten Entscheidung werden das individuelle Recht auf Ausbildung unter Berücksichtigung des Betriebsablaufs sowie die Prioritäten festgelegt, die bei der Gewährung dieses Rechts sowie bei den Finanzierungsmodalitäten zu berücksichtigen sind.

Wie bereits erwähnt, betrifft die Gesetzesentscheidung Nr. 87/92 die Einrichtung von Arbeitspraxiseinrichtungen im Hinblick auf eine Intensivierung der Verbindungen zwischen Berufsausbildung und Arbeitsleben.

Im Zusammenhang mit der beruflichen Fortbildung sind 1985 Gesetzesvorschriften über die technische und finanzielle Unterstützung durch das IEFB zur Berufsausbildung in Zusammenarbeit mit anderen öffentlichen, privaten oder genossenschaftlichen Einrichtungen verabschiedet worden. Hierbei sollen spezielle Maßnahmen durchgeführt werden, um die ständig wachsenden Bedürfnisse eines oder mehrerer Wirtschaftsbereiche zu befriedigen.

Gegenwärtig ist eine Ausweitung der beruflichen Bildung, insbesondere unter den Erwerbstätigen (berufliche Fortbildung) zu verzeichnen. Mit dem Ziel der Verbesserung der Qualifikationen der Arbeitnehmer wurde der Anspruch auf unbezahlte Freistellung zur Teilnahme an Kursen der Berufsausbildung (mindestens 60 Tage) durch Gesetz beschlossen. Diese Freistellung darf nur in den im Gesetz vorgesehenen Fällen abgelehnt werden.

Unter Berücksichtigung des Prinzips der Beteiligung der betroffenen Parteien an der tatsächlichen Verwaltung in den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung und in Übereinstimmung mit dem Abkommen zur Politik der beruflichen Bildung werden derzeit Gesetzesvorschriften über die Einrichtung von drittelparitätischen Konsultationsgremien bei den Zentren für berufliche Bildung ausgearbeitet, die für die direkte Verwaltung des IEPF verantwortlich sind.

Schließlich ist auf die im Erziehungssystem integrierte berufliche Bildung hinzuweisen. Die wichtigsten Bestimmungen sind im (Basis-)Gesetz des Erziehungssystems festgelegt, worin im Zusammenhang mit der Erstausbildung zwischen technischer Berufsausbildung und Berufsschulen unterschieden wird.

Die technische Berufsausbildung dauert 3 Jahre und ist für Jugendliche nach 9 Schuljahren vorgesehen. Die Ausbildung wird mit einem Diplom zum Abschluß der Sekundarstufe und einer Bescheinigung über die technische Berufsausbildung abgeschlossen.

Die Berufsschulen können von Jugendlichen nach 9 oder 6 Schuljahren besucht werden. Die Kurse sind in Module unterschiedlicher Dauer aufgeteilt, welche schrittweise höheren Ausbildungsniveaus und Berufsqualifikationen entsprechen und zu Qualifikationsbescheinigungen der Stufen 1, 2 oder 3 sowie einem Diplom führen, das dem 10., 11. oder 12. Jahr des regulären Ausbildungssystems entspricht.

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. Seit 1979 gibt es 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 Angaben, bringt die Probleme an die Öffentlichkeit und sensibilisiert 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 ebenfalls vom Minister für Beschäftigung und soziale Sicherheit abhängende Kommission für die Gleichstellung und die Rechte der Frauen, die 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. Weiterhin ist auf die Durchführung des Vorhabens "Bem-me-quer" (Gänseblümchen) hinzuweisen, wodurch in einer ersten Phase "Informationsräume" in 6 kommunalen Körperschaften geschaffen werden sollen, die auf folgende Ziele ausgerichtet sind: i) Unterstützung der Frauen bei der Suche nach ihren persönlichen und beruflichen Fähigkeiten sowie bei der Arbeitssuche oder bei der Einrichtung eigener Betriebe oder Genossenschaften und ii) Förderung der Zusammenarbeit zwischen Partnern auf lokaler und regionaler Ebene zur Erleichterung der Wiedereingliederung von Frauen in das Arbeitsleben.

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 Chancengleichheit 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. So haben Frauen ein Anrecht auf Mutterschaftsurlaub von 90 Tagen, von denen 60 nach der Geburt genommen werden müssen. Sollte die Mutter während des Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt sterben, hat der Vater Anrecht auf Arbeitsurlaub zur Pflege des Kindes für einen Zeitraum, der demjenigen entspricht, auf den die Mutter Anrecht gehabt hätte, jedoch nicht weniger als 10 Tage. Bei Adoption von Kindern unter 3 Jahren hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anrecht auf einen Arbeitsurlaub von 60 Tagen zur Betreuung des Kindes.

In solchen Fällen haben die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen Anrecht auf eine Beihilfe, die dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt entspricht, das zur Berechnung des Krankengeldes dient, sofern sie im System der sozialen Sicherheit versichert sind. Sofern sie im System des sozialen Schutzes für den öffentlichen Dienst versichert sind, haben sie Anrecht auf das entsprechende Arbeitsentgelt.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen der Arbeit bis zu 30 Tagen pro Jahr fernbleiben, um bei Krankheit oder Unfall dringende und notwendige Pflege für ihre Kinder einschließlich adoptierter Kinder oder Stiefkinder zu leisten, sofern diese jünger als 10 Jahre sind. Sofern eine Einweisung in ein Krankenhaus erforderlich ist, kann das Recht auf Abwesenheit auf den Zeitraum des erforderlichen Krankenhausaufenthaltes bei Kindern unter 10 Jahren ausgedehnt werden, darf jedoch nicht gleichzeitig vom Vater und der Mutter beansprucht werden. In solchen Fällen und sofern diese Abwesenheit nicht vergütet wird, bewilligen die Einrichtungen der sozialen Sicherheit eine Beihilfe, die die Beihilfe nicht übersteigt, die der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Krankheitsfalle erhalten würde. Diese Beihilfen hängen von der Bedürftigkeit ab.

Ein arbeitender Vater oder eine arbeitende Mutter haben Anrecht auf eine Arbeitsunterbrechung von 6 Monaten, verlängerbar auf höchstens 2 Jahre, mit Beginn ab Ende des Mutterschaftsurlaubs, um ihr Kind zu versorgen. In diesem Urlaubszeitraum werden die Rechte, Pflichten und Garantien beider Parteien im Rahmen des Arbeitsvertrags aufgehoben. Nach Beendigung des Urlaubs werden diese Rechte wieder hergestellt. Solche Urlaubszeiträume werden bei der Berechnung der Leistungen im Rahmen der Systeme des sozialen Schutzes bei Invalidität oder Alter berücksichtigt.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem Kind oder mehreren Kindern unter 12 Jahren haben Anrecht auf verringerte oder flexible Arbeitszeit.

Mit dem Ziel der Sicherstellung der Chancengleichheit sind in den vergangenen Jahren Anstrengungen zur Schaffung von Einrichtung 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 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 Unternehmensführung; 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 zweck-gebundene 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 Berufsausbildung, 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 Arbeitsweise 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 die Gesetzesverordnung Nr. 441/91 vom 14. November als 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.

Zur Zeit werden Gesetzesentwürfe zur Festlegung bestimmter Normen für spezifischen Risiken ausgesetzte Gruppen von Arbeitnehmern (Jugendliche und Schwangere) ausgearbeitet. In einem Teil des Entwurfs werden Regeln für die Anwendung der zuvor genannten Gesetzesverordnung auf den öffentlichen Dienst festgelegt (siehe Absätze c) und d) von Artikel 23 der Gesetzesverordnung 441/91); In anderen Abschnitten wird diese Gesetzesverordnung angepaßt, um den besonderen Eigenschaften der Tätigkeiten in der Landwirtschaft, in der Fischerei und in der Handelsmarine Rechnung zu tragen. Im Zusammenhang mit der Gesetzesverordnung 441/91 wird außerdem ein Gesetzesentwurf fertiggestellt, der sich auf die Verpflichtung des Arbeitgebers bezieht, die Veranstaltung von Tätigkeiten hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz entweder durch interne oder durch externe Dienste sicherzustellen. Weiterhin werden Rechtsvorschriften ausgearbeitet, in denen die Regeln für die Wahl eines Arbeitnehmervertreters für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz festgelegt werden.

Am 28. April 1992 ist die Gesetzesverordnung 72/92 und die Regelungsverordnung 9/92 über den Schutz der Arbeitnehmer vor den Risiken der Lärmexposition am Arbeitsplatz veröffentlicht worden.

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 monatlichen Mindestgehalt, das den Arbeitnehmern über 18 Jahren allgemein garantiert wird. 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

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 65 Jahre oder älter sind oder die mindestens 30 Jahre lang Mieter waren, vom Vermieter nicht gekündigt werden.

Wer das Rentenalter erreicht hat, jedoch keinen Rentenanspruch aus dem allgemeinen System der sozialen Sicherheit besitzt, kann eine Altersrente aus dem nicht beitragsgebundenen System beziehen. Die Gewährung dieser Rente unterliegt einem Bedürftigkeitsnachweis.

Im Rahmen der schrittweisen Erhöhung der Renten wurde im Juni 1990 eine weitere Leistung für Rentner eingeführt. Diese kommt zum 13. Monat der Rente hinzu, wird jedes Jahr im Juli ausbezahlt und entspricht dem auszahlenden monatlichen Rentenbetrag. Diese Maßnahme hat die Kaufkraft unmittelbar verbessert.

Ältere Menschen haben nunmehr auch leichteren Zugang zu folgenden Einrichtungen: Sozialzentren - soziale Unterstützung unter Beteiligung der älteren Menschen an sozialen, freizeit- und beschäftigungsbezogenen Tätigkeiten; Tageszentren - soziale Unterstützung durch eine Reihe unterschiedlicher Dienste, beispielsweise soziale, freizeit- und beschäftigungsbezogene Tätigkeiten, Ernährung, Hygiene und Körperpflege sowie Wäschereidienste; Altersheime - gemeinsame häusliche Unterstützung für ältere Menschen, die nicht bei ihren Familien oder in ihrer sozialen Umgebung bleiben können einschließlich Unterbringung, Ernährung, Gesundheit, Hygiene und Körperpflege sowie soziale freizeit- und beschäftigungsbezogene Tätigkeiten; Ferienzentren - zeitweilige soziale Unterstützung, intern und extern (in Form einer Reihe von sozialen und freizeitbezogenen Tätigkeiten) im Hinblick auf die Verbesserung der physischen und geistigen Gesundheit sowie Gewährleistung der sozialen Integration durch Zusammenführung der älteren Menschen mit anderen älteren Menschen oder mit anderen Altersgruppen.

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.

Durch die Gesetzesverordnung Nr. 391/91 vom 10. Oktober 1991 ist eine neue sozialpolitische Maßnahme geschaffen worden, die auf die zeitweilige oder ständige Integration älterer Menschen oder erwachsener Behindertter in geeigneten Familien abzielt. Die erbrachten Dienstleistungen werden von den Gästen selbst oder deren Familien bezahlt, sofern sie über finanzielle Mittel verfügen. Ist dies nicht der Fall, so zahlt die koordinierende Einrichtung (regionale Zentren der sozialen Sicherheit, "Santa Casa da Misericórdia" in Lissabon sowie private Institutionen in Verbindung mit den erstgenannten Einrichtungen).

Die medizinische Betreuung wird, wie schon erwähnt, über das nationale Gesundheitssystem gewährleistet.

Im Hinblick auf die Entwicklung einer umfassenden Politik für ältere Menschen besteht seit 1988 der nationale Ausschuß für eine Politik zugunsten der älteren Mitbürger. Dieser Ausschuß hat zahlreiche Tätigkeiten durchgeführt und verfolgt, insbesondere im Bereich der Altersforschung, der Identifizierung von Situationen mit hohen Risiken sowie der Bewußtmachung und der Informationskampagnen im Zusammenhang mit den Problemen der älteren Menschen.

BEHINDERTE

Die Entwicklung einer Politik zur Förderung der sozialen und beruflichen Integration der Behinderten hat zur Schaffung verschiedener Programme im Zusammenhang mit der beruflichen Rehabilitation geführt.

So sind beispielsweise Programme zur ausbildungsbezogenen Orientierung und Evaluierung sowie zur beruflichen Neuausbildung und Ausbildung entwickelt worden, die die Bedingungen schaffen sollen, damit die Behinderten in die Lage versetzt werden, richtige ausbildungsbezogene Entscheidungen zu treffen und berufliche Fähigkeiten zu erwerben.

Im Hinblick auf eine Erleichterung des Zugangs zur Beschäftigung auf dem normalen Arbeitsmarkt werden den Unternehmen (Ausgleichsbeihilfen, Beihilfen zur Beseitigung architektonischer Hindernisse, Anpassung von Arbeitsplätzen und Bereitstellung individueller Hilfe, Integration und Leistungsprämien, Steuervergünstigungen sowie eine 50prozentige Verringerung der Sozialabgaben) sowie Behinderten, die eine selbständige Arbeit aufnehmen wollen (Beihilfen zur Einrichtung eines eigenen Betriebs) technische und finanzielle Hilfen gewährt.

Technische und finanzielle Beihilfen stehen für die Einrichtung und den Betrieb von Zentren und beschützten Arbeitsplätzen sowie für berufliche Tätigkeiten und die Einrichtung von beruflichen Rehabilitationszentren zur Verfügung.

Diese beruflichen Rehabilitationsprogramme werden von anderen Maßnahmen begleitet, die die vollständige soziale Integration der Behinderten erleichtern sollen:

- technische Unterstützung im Bereich der Gesundheit, der Erziehung, der Berufsausbildung, der Beschäftigung und im sozialen Bereich;
- Steuervergünstigungen im Zusammenhang mit der Integration der Behinderten, insbesondere bei der Einfuhr von Kraftfahrzeugen, Dreirädern und Rollstühlen; Verringerung der Einkommensteuer; besondere Darlehenserleichterungen für den Kauf oder den Bau von Eigentumswohnungen;
- technische Empfehlungen für städtische Gebäude und Einrichtungen zur Verbesserung des Zugangs zu öffentlichen Gebäuden; Reservierung von Sitzplätzen in öffentlichen Verkehrsmitteln und von Parkplätzen im öffentlichen Verkehr;

- persönliche Unterstützung in öffentlichen Einrichtungen für Benutzer mit Geh- oder anderen Behinderungen; Schaffung von speziellen Bedingungen für Zugang, Unterstützung, Information/Führung in einigen Museen und anderen Gebäuden, in denen Ausstellungen oder kulturelle und Freizeitaktivitäten stattfinden.

S P A N I E N

FREIZÜGIGKEIT

1. Durch die Verordnung (EWG) Nr. 2194/91 des Rates vom 25. Juni 1991 ist das in Artikel 55 bis 60 der Akte über den Beitritt Spaniens zur EG vorgesehene Ende der Übergangszeit für die Einführung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und deren Recht auf Aufenthalt in Spanien generell auf den 31. Dezember 1991 und in bezug auf luxemburgische Staatsangehörige auf den 31. Dezember 1992 vorgezogen worden; deshalb bestehen keine Beschränkungen außer denen, die aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigt sind; eine Ausnahme bilden die luxemburgischen Staatsangehörigen, für die die Übergangsregelung bis zum 31. Dezember 1992 gültig bleibt.
2. Wie bereits dargelegt, ist gemäß der Verordnung Nr. 2194/91 des Rates vom 25. Juni 1991 das Ende der Übergangszeit generell um ein Jahr und in bezug auf die luxemburgischen Staatsangehörigen um drei Jahre vorverlegt worden. Außer für luxemburgische Staatsangehörige, für die bis zum 31. Dezember 1992 auch weiterhin die Sonder- und Übergangsregelungen für die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für abhängig Beschäftigte gemäß Abschnitt III der Königlichen Verordnung 1099/86 vom 26. März 1986 über Einreise, Aufenthalt und Arbeit von Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der EG gelten, auf die im ersten spanischen Bericht verwiesen wurde, ist daher für die Aufnahme einer Beschäftigung in Spanien keine vorherige Erlaubnis mehr erforderlich.

Außerdem sind in Spanien eine Reihe von Regelungen zur Verwirklichung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 1992 in Anwendung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 erlassen worden; es handelt sich dabei um folgende Regelungen:

- Weisung der Generaldirektion für Wanderungsfragen (Instrucción de la Dirección General de Migraciones) und der Generaldirektion des Nationalen Instituts für Arbeit (Dirección General del Instituto Nacional de Empleo) vom 21. Januar 1992 über die Registrierung von Ausländern bei den Arbeitsämtern;
- Erlaß (Circular) der Generaldirektion des Nationalen Instituts für Arbeit vom 22. Januar 1992 über die Harmonisierung der Regelungen zum Schutz bei Arbeitslosigkeit in Spanien und die Freizügigkeit der Arbeitnehmer.
- Weisung der Finanzverwaltung der Sozialversicherung (Instrucción de la Tesorería General de la Seguridad Social) vom 22. Januar 1992 über die Aufnahme von Staatsangehörigen der EG-Mitgliedstaaten in das System der sozialen Sicherheit und deren Mitgliedschaft in diesem System.

Schließlich ist die Königliche Verordnung 766/1992 vom 26. Juni 1992 über Einreise und Aufenthalt von Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der Europäischen Gemeinschaften veröffentlicht worden, mit der die Königliche Verordnung 1099/86 vom 26. Mai 1986 mit Ausnahme der in Abschnitt III vorgesehenen Sonder- und Übergangsregelungen für die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis, die für luxemburgische Staatsangehörige bis zum 31. Dezember 1992 - wie unter Ziffer 2 dargelegt - weiterhin gültig sind, aufgehoben wird.

Die Königliche Verordnung 766/1992, durch die das Gemeinschaftsrecht Anwendung findet, regelt die im Hinblick auf die Ausübung des Rechts auf Einreise und Aufenthalt für Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften in Spanien anfallenden Verwaltungsformalitäten. In Artikel 4.2 dieser Verordnung wird das Recht der Staatsangehörigen aus EG-Mitgliedstaaten auf die Ausübung von Tätigkeiten im Lohn- und Gehaltsverhältnis sowie von selbständigen Tätigkeiten unter denselben Bedingungen wie für spanische Staatsangehörige vorbehaltlich der Einschränkung gemäß Artikel 48 Absatz 4 des EWG-Vertrags eingeführt, der sich auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung bezieht.

3. Was die Familienzusammenführung betrifft, so findet das für diesen Bereich geltende Gemeinschaftsrecht mit Ausnahme der Beschränkungen Anwendung, die für die Übergangszeit für luxemburgische Staatsangehörige gelten.

Ziel der Königlichen Verordnung 766/1992 vom 26. Juni 1992 ist es, die Rechte der Familie des Arbeitnehmers in Einklang zu bringen mit den Rechten, die die Richtlinien vom 28. Juni 1990 den Familienangehörigen der Gruppen gewähren, für die sie gelten. Die Verordnung gewährt dem Ehepartner und den Kindern unter 21 Jahren bzw. den Kindern über 21 Jahren, für deren Lebensunterhalt der Arbeitnehmer aufkommt, sowie der unterhaltsberechtigten Nachkommenschaft (außer den Kindern), das Recht, eine Tätigkeit im Lohn- und Gehaltsverhältnis bzw. eine selbständige Tätigkeit unter denselben Bedingungen wie spanische Staatsangehörige aufzunehmen.

Daneben gilt weiterhin die Anordnung vom 9. Januar 1991 über die Aktionsprogramme zur sozialen Eingliederung und beruflichen Förderung der Einwanderer und ihrer Familien, auf die der erste spanische Bericht hinweist.

Was die Anerkennung von Diplomen oder beruflichen Befähigungsnachweisen betrifft, so hat die spanische Regierung mit dem Erlaß der Königlichen Verordnung 1665/91 vom 25. Oktober 1991, die Umsetzung der Richtlinie 89/48/EWG über eine allgemeine Regelung zur Anerkennung der Hochschuldiplome, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung abschließen, in Angriff genommen. Die Verordnung regelt das allgemeine System zur Anerkennung von Hochschuldiplomen der Mitgliedstaaten der EG, die eine mindestens dreijährige Ausbildung erfordern.

In bezug auf Grenzgänger findet das Gemeinschaftsrecht Anwendung, genauer gesagt Artikel 8.1.b der Verordnung (EWG) 1612/68, durch den die zuständige nationale Arbeitsverwaltung ermächtigt wird, Grenzgänger mit einem für fünf Jahre gültigen und automatisch zu verlängernden Sonderausweis auszustatten; auch die bereits genannte Königliche Verordnung 766/1992 vom 26. Juni 1992 enthält diese Bestimmung.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

4. Wie bereits im ersten spanischen Bericht dargelegt, erkennt sowohl die spanische Verfassung als auch das Arbeitsrecht das Recht auf Arbeit und auf freie Berufswahl an. Angesichts der bestehenden Gleichbehandlung von spanischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmern, die Staatsangehörige der EG-Mitgliedstaaten sind, können letztere daher in Spanien jeden Beruf ausüben; es gibt keine diesbezüglichen Einschränkungen.

Da Minderjährigkeit - wobei unter Minderjährigen die Arbeitnehmer im Alter von 16 bis 18 Jahren zu verstehen sind - die Anwendung einiger allgemeiner Regeln aus verschiedenen Gründen wie geringere Muskelkraft, geringere Berufserfahrung und Routine sowie größerer Ausbildungsbedarf insgesamt erschwert und als nicht ratsam erscheinen läßt, führt das spanische Arbeitsrecht besondere Regelungen für diese Gruppe ein. In diesem Sinne verbietet Artikel 6.2 des Arbeitnehmerstatuts Nachtarbeit (zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) für unter 18jährige; ebenso sind ihnen Tätigkeiten oder der Zugang zu Arbeitsplätzen verboten, die die Regierung nach vorheriger Konsultation der größten Gewerkschaften für ungesund, anstrengend, schädlich oder gefährlich für die Gesundheit dieser Menschen wie auch für ihre berufliche und persönliche Entwicklung erklärt hat.

5. Bei der jährlichen Festsetzung des für alle Berufsgruppen geltenden Mindestarbeitsentgelts wird auch der für alle Berufsgruppen geltende Mindestlohn für Tagelöhner und Saisonarbeitnehmer festgelegt, die bis zu höchstens 120 Tagen in einem Unternehmen beschäftigt werden. Dieses Arbeitsentgelt, das auf Tagesbasis berechnet wird, umfaßt den proportionalen Anteil des Arbeitsentgelts für Sonn- und Feiertage sowie der beiden Sonderzulagen, auf die jeder Arbeitnehmer mindestens Anspruch hat.

Hierbei handelt es sich um gerechte Ecklöhne auf gleicher Basis ungeachtet der Arbeitszeit und der Vertragsdauer und unbeschadet der womöglich durch Tarifverhandlungen, bei denen auch das Prinzip der Nichtdiskriminierung einzuhalten ist, erzielten Arbeitsentgelte.

Hinsichtlich der Unpfändbarkeit des Mindestlohns ist richtigzustellen, daß das Gesetz eine Pfändung dieses Entgelts ermöglicht, wenn das Ziel der Einbehaltung Unterhaltszahlungen

für den Ehepartner oder die Kinder aufgrund eines Urteils über die Scheidung, die Trennung oder die Nichtigkeit der Ehe sind, wobei die Höhe des einzubehaltenden Anteils des Arbeitsentgelts vom Richter selbst festzusetzen ist.

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. Von den im ersten spanischen Bericht aufgeführten Arbeitsverträgen, die außer den unbefristeten Vollzeitverträgen gelten, sind kürzlich die Zeitverträge zur Beschäftigungsförderung durch die Rechtsverordnung (Real Decreto-Ley) 1/92 vom 3. April 1992 über Sofortmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung und zum Schutz bei Arbeitslosigkeit so abgeändert worden, daß sich ihre Mindestdauer von sechs Monaten auf ein Jahr verlängert, wodurch den Schwankungen im System zum Schutz bei Arbeitslosigkeit Rechnung getragen wird.

Außerdem führte die besagte Rechtsverordnung zu einer Änderung der Zeitverträge über Praktika und Ausbildung, wobei die ermäßigten Beiträge zur Sozialversicherung, die für Vollzeitveranstaltungen dieser Art galten, abgeschafft wurden, wenngleich die Finanzierung der Berufsausbildung auch weiterhin aus öffentlichen Mitteln erfolgt und die endgültige Eingliederung des Arbeitnehmers in das Unternehmen als optimales Ergebnis solcher Ausbildungsverträge vorrangig gefördert wird.

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. Zur Ausweitung der auf die Förderung unbefristeter Neueinstellungen ausgerichteten Beschäftigungspolitik werden mit der bereits genannten Rechtsverordnung 1/1992 einheitlich alle öffentlichen Anreize zur Einstellung von Arbeitskräften geregelt; ausgenommen sind dabei die Anreize für behinderte Arbeitnehmer und für die unbefristete Beschäftigung von Arbeitnehmern, die zu den Gruppen gehören, für die die Arbeitslosenzahlen am höchsten sind und die die längste Zeit arbeitslos sind - d. h. Jugendliche, unter 25jährige, die bereits mindestens ein Jahr arbeitslos sind, oder junge Arbeitslose zwischen 25 und 29 Jahren, sofern sie zuvor nicht länger als drei Monate gearbeitet haben, Arbeitnehmer über 45 Jahre, die seit mindestens einem Jahr arbeitslos gemeldet sind, sowie Frauen, die seit mindestens einem Jahr arbeitslos sind und dann für Berufe eingestellt werden, in denen Frauen kaum vertreten sind. Die Verträge sind für eine Vollzeitbeschäftigung und für Arbeiten abzuschließen, die die Erbringung von Dienstleistungen während aller Arbeitstage im Jahr erfordern; vorausgesetzt werden muß dabei eine Zunahme der Stammbeslegschaft im Vergleich zum vorangegangenen Kalenderjahr. Diese Verträge bedürfen immer der Schriftform.

SOZIALER SCHUTZ

- 10.1 Wie im ersten spanischen Bericht festgestellt wurde, geht die Grundstruktur des spanischen Systems der sozialen Sicherheit aus von der grundlegenden Unterscheidung zwischen:

- einem staatlichen Pflichtsystem und
- einem System zusätzlichen Schutzes auf freiwilliger Basis.

Dem staatlichen Pflichtsystem gehören diejenigen an, die beruflichen Tätigkeiten nachgehen, die unter das allgemeine System bzw. unter eines der Sondersysteme der sozialen Sicherheit fallen.

In bezug auf die Sondersysteme gilt die Königliche Verordnung 9/1991 vom 11. Januar 1991, auf der die Beitragsregelung für das System der sozialen Sicherheit, für das Schutzsystem bei Arbeitslosigkeit, für den Fonds zur Gewährleistung des Arbeitsentgelts sowie für die Berufsausbildung für 1991 beruhen, außer für die Regelung der Beitragsangelegenheiten selbst auch für andere Fragen wie die Änderung bestimmter Aspekte der Ruhegeldregelung im Sondersystem für Selbständige, wobei festgelegt wird, daß die im Todesfall und im Erlebensfall in diesem System zu zahlenden Leistungen auf denselben Fristen und Bedingungen in bezug auf Karenzzeiten, Anspruchsberechtigung, Berechnungsgrundlagen und Prozentsätzen beruhen, wie sie auch für das allgemeine System gelten.

Durch die Anordnung vom 16. Januar 1992 über die Beitragsregelung für die Sozialversicherung, für das Schutzsystem bei Arbeitslosigkeit, für den Fonds zur Gewährleistung des Arbeitsentgeltes sowie für die Berufsausbildung sind die obere und die untere Beitragsbemessungsgrenze für 1992 wie folgt festgelegt worden: die obere Beitragsbemessungsgrenze für das allgemeine System der sozialen Sicherheit liegt bei einem Monatseinkommen von 321 420 Peseten, die Untergrenze für Risiken wie Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten liegt für Arbeitnehmer ab Vollendung des 18. Lebensjahres bei monatlich 65 670 Peseten und bei Arbeitnehmern unter 18 Jahren bei monatlich 43 350 Peseten.

Was die vorübergehende Erwerbsunfähigkeit betrifft, so enthält die von der Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Generaldirektion für Juristische Angelegenheiten sowie für die Kontaktstellen des Systems der sozialen Sicherheit) des Ministeriums für Arbeit und soziale Sicherheit veröffentlichte Entscheidung (Resolución) vom 2. September 1991 Angaben über den Zeitpunkt, zu dem die Erwerbsunfähigkeit wegen Mutterschaft beginnt.

In dieser Entscheidung werden die begrifflichen Bereiche der vorübergehenden Erwerbsunfähigkeit wegen Krankheit und der vorübergehenden Erwerbsunfähigkeit wegen Mutterschaft in dem Sinne voneinander abgegrenzt, daß die wegen der Mutterschaft auferlegte Ruhephase nicht fortgesetzt wird, wenn die Schwangere erkrankt oder sich ihr Gesundheitszustand verschlechtert. In solchen Fällen nimmt die vorübergehende Erwerbsunfähigkeit wegen Krankheit ihren Anfang, die bis zum Zeitpunkt der Entbindung bestehen bleibt; dann setzt notwendigerweise erneut die vorübergehende Erwerbsunfähigkeit wegen Mutterschaft ein.

Was das Schutzsystem bei Arbeitslosigkeit betrifft, so sind durch die Rechtsverordnung 1/1992 vom 3. April 1992 über Sofortmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung und zum Schutz bei Arbeitslosigkeit bestimmte Artikel des Gesetzes 31/1984 vom 2. August 1984 über das Schutzsystem bei Arbeitslosigkeit geändert worden, um die Ausgaben für den Schutz bei Arbeitslosigkeit zu rationalisieren und dabei für die Zukunft ein finanzielles Gleichgewicht für das System und einen effektiven Schutz derjenigen sicherzustellen, die arbeitslos sind und sich aktiv um eine Beschäftigung bemühen.

Die neuen Maßnahmen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Es sind mindestens 12 Monate lang Beiträge zu zahlen, bevor ein Anspruch auf beitragsgebundene Leistungen besteht.
- Der Maßstab, nach dem Beitragszeiten ins Verhältnis gesetzt werden zur Dauer der Leistungszahlungen, wird abgeändert, so daß ein besserer Schutz in Fällen vorübergehender und ungewollter Arbeitslosigkeit gewährt werden kann.
- Der Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe erlischt, wenn die Anspruchsberechtigten die Teilnahme an Berufsbildungsmaßnahmen ablehnen.

- Neuerdings können auch Arbeitslose ohne familiäre Verpflichtungen, die rechtlich gesehen arbeitslos sind und nicht genügend Beiträge gezahlt haben, um anspruchsberechtigt zu sein, Unterstützung erhalten.

Spanien hat das IAO-Übereinkommen Nr. 165 über die soziale Sicherheit der Seeleute ratifiziert und dabei neben den anderen in der Internationalen Rechtsakte genannten Leistungen den Teil über die Leistungen bei Arbeitslosigkeit akzeptiert und sich verpflichtet, die Bestimmungen zur Mindesthöhe von Leistungen gemäß Artikel 9 anzuwenden.

- 10.2 Durch das Gesetz 22/1991 vom 28. Juni 1991 sind Mittel des außerordentlichen Haushalts in Höhe von 65 Milliarden Peseten zur Finanzierung nicht beitragsgebundener Geldleistungen bereitgestellt worden.

Die nichtbeitragsgebundene Arbeitslosenhilfe entspricht generell 75% des für alle Berufe geltenden Mindestentgelts; sie kann in bestimmten Fällen (Sonderleistung von 6 Monaten Dauer für über 45jährige) in Abhängigkeit von den familiären Verpflichtungen 125% des genannten Entgelts betragen. Die Dauer dieser Leistung erstreckt sich normalerweise über 6 Monate und ist bis zu einer Höchstdauer von 18 Monaten um jeweils 6 Monate zu verlängern; dieser Zeitraum kann in bestimmten Fällen, abhängig vom Zeitraum, während dem Beiträge gezahlt wurden, den familiären Verpflichtungen und dem Alter des Anspruchsberechtigten, 3 bis 36 Monate betragen. Über 52jährige können die nichtbeitragsgebundenen Leistungen erhalten, bis sie das Rentenalter erreichen.

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 vermittelt 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 eines 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 Ab dem 1. Januar 1992 sind alle diskriminierenden Regelungen für die Arbeitnehmer aus der EG aufgehoben, und die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist in vollem Umfang in Kraft. Somit haben Arbeitnehmer aus den Mitgliedstaaten der EG unter den gleichen Bedingungen wie die spanischen Arbeitnehmer Zugang zu den Programmen des nationalen Plans für Berufsausbildung und berufliche Eingliederung (FIP-Plan).

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 Sie alle und auch die Unternehmen, deren Arbeitnehmer an einer der im fraglichen Programm für die Berufsausbildung vorgesehenen Maßnahmen teilnehmen, sind verpflichtet, die gesetzlichen Vertreter der Arbeitnehmer über den Inhalt dieser Maßnahmen zu informieren.

Die spanische Regierung mißt der ständigen Weiterbildung der Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung haben, große Bedeutung bei. Dies liegt in der gemeinsamen Verantwortung der Unternehmen und der Gewerkschaften und ist Gegenstand von Verhandlungen zwischen der Verwaltung und den Sozialpartnern im Rahmen des Sozialen Dialogs.

Vorrangiges Ziel der Gespräche am runden Tisch ist es, zu einer nationalen Regelung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen zu gelangen; diese Regelung ist erforderlich, um die Weiterbildung in den Unternehmen als unabdingbaren Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit der spanischen Wirtschaft zu fördern und um mehr Flexibilität und Dezentralisierung bei dieser Art der Ausbildung zu erreichen.

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 fest schreibt, 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 Die Rechtsverordnung 1/1992 vom 3. April 1992 über Sofortmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung und zum Schutz vor Arbeitslosigkeit sieht innerhalb des Programms der öffentlichen Hand zur Förderung unbefristeter Neueinstellungen Lohnkostenzuschüsse beim Abschluß unbefristeter Arbeitsverträge mit Frauen vor, die seit mindestens einem Jahr arbeitslos gemeldet waren oder in Berufen eingestellt werden, in denen Frauen kaum vertreten sind.

Zum anderen gibt es eine neue Maßnahme mit entsprechender finanzieller Unterstützung zur Förderung der unbefristeten Einstellung über 25jähriger arbeitsloser Frauen, die früher einen Arbeitsplatz hatten und die nach einer Unterbrechung von mindestens fünf Jahren eine Wiedereingliederung in das Berufsleben wünschen, vorausgesetzt das Unternehmen ist nicht auf Grund von rechtlichen oder tarifvertraglichen Regelungen zu einer Wiedereinstellung verpflichtet.

Hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung trat am 5. Juni 1991 die von Spanien vorgenommene Kündigung von Artikel 8.4.b) der Europäischen Sozialcharta in Kraft, der die Beschäftigung von Frauen im Bergbau unter Tage sowie an allen anderen für Frauen wegen gefährlicher, schwerer und gesundheitsgefährdender Arbeiten ungeeigneten Arbeitsplätze verbietet.

Gleichzeitig kündigte Spanien das IAO-Übereinkommen Nr. 89 über die Nachtarbeit von Frauen in der Industrie; diese Kündigung wird am 27. Februar 1993 wirksam.

Im Hinblick auf die Berufsausbildung sieht die Königliche Verordnung 1618/1990 vom 14. Dezember 1990 über den nationalen Plan zur Berufsausbildung und beruflichen Eingliederung ein Programm über vorrangige Sondermaßnahmen zur Berufsausbildung, zur beruflichen Eingliederung und zur Berufsberatung für die auf dem Arbeitsmarkt am stärksten benachteiligten Gruppen vor, die über keine Befähigungsnachweise und nur über ein geringes Qualifikationsniveau verfügen.

Aus diesem Grund und zur Gewährleistung des Prinzips der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, das sowohl auf der Ebene der Verfassung als auch auf der Ebene der Gesetzgebung anerkannt wird, räumte man der Gruppe der nur wenig qualifizierten Frauen Vorrang ein bei den auf Frauen ausgerichteten Programmen zur Berufsausbildung.

Da Frauen als eine Gruppe betrachtet werden, für die der Zugang zum Arbeitsmarkt besonders schwierig ist, sieht die besagte Königliche Verordnung ein Programm zur Berufsausbildung vor, das auf Frauen ausgerichtet ist, die eine Wiedereingliederung in das Berufsleben beabsichtigen; sie erhalten eine Ausbildung für die beruflichen Tätigkeiten, in denen Frauen kaum vertreten sind, bzw. Frauen mit familiären Verpflichtungen und besonderen Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche wird die berufliche Eingliederung erleichtert.

Bei den Maßnahmen zur Ausbildungsförderung handelt es sich um Kurse, die vom Nationalen Institut für Arbeit (Instituto Nacional de Empleo - INEM) in Zusammenarbeit mit dem Institut für die Frau oder mit entsprechenden Arbeitgeberorganisationen durchgeführt werden. Diese Kurse richten sich an über 25jährige Frauen, die nach einer Unterbrechung von mindestens fünf Jahren nach Beendigung des vorangegangenen Arbeitsvertrags eine Wiedereingliederung in das Berufsleben wünschen und eine Beschäftigung suchen.

Überdies wird das Nationale Institut für Arbeit ggf. in Zusammenarbeit mit anderen Stellen Kurse zur Ausbildung von arbeitslosen Frauen durchführen, um deren berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung in Sektoren, Arbeitsbereichen und Berufen zu fördern, in denen Frauen kaum vertreten sind.

Neben diesen Maßnahmen zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich der Berufsausbildung ist seit 1984 eine kontinuierlich steigende Teilnahme der Frauen an Berufsausbildungskursen zu verzeichnen. So stieg die Zahl der Teilnehmerinnen von 29,4 % im Jahre 1984 auf 51,8 % im Jahre 1991.

Setzt man die Zahl der erfolgreichen Absolventen einer solchen Ausbildung ins Verhältnis zur Erwerbsbevölkerung, dann ergibt sich ein Wert von 15,51 für Männer und von 30,21 für Frauen. Im Vergleich zu 1985 entspricht dies einer Steigerung von 26,1 % für Frauen und von 11,4 % für Männer.

Auch die Zahl der im Verhältnis zu jeweils 1 000 Arbeitslosen ausgebildeten Frauen ist 1991 gestiegen; dies ist ein Zeichen dafür, daß Frauen stärker in das Berufsleben einbezogen werden, wenn sie im Rahmen von Berufsausbildungskursen eine angemessene Qualifikation erworben haben. Bei einer Aufgliederung der Kursteilnehmer nach Berufsgruppen und Geschlecht stellt man für 1991 einen relativen Rückgang der Zahl der Frauen fest, die in den "für Frauen typischen" Bereichen (Schönheitspflege, Handwerk...) ausgebildet wurden, und man bemerkt eine gleichmäßigere Verteilung von Männern und Frauen auf die Kurse.

Was den sozialen Schutz betrifft, so enthält die Königliche Verordnung 1670/1990 vom 28. Dezember 1990 über die Anpassung der Renten aus der Sozialversicherung und der anderen Sozialleistungen für 1991 eine Bestimmung über die Abschaffung der bei Invaliden- oder Altersrenten auf Grund des Geschlechts der Anspruchsberechtigten unterschiedlich hohen Zahlungen bei vorübergehenden Leistungen zugunsten der Angehörigen des Versicherten.

Schließlich ist auf die institutionellen Maßnahmen hinzuweisen, die das Institut für die Frau nach Ablauf des ersten Plans für die Chancengleichheit durchgeführt hat.

Solche Maßnahmen, die im gemeinschaftlichen Rahmen und im Hinblick auf die konkreten Gegebenheiten in Spanien ausgewählt wurden, richteten sich vorzugsweise auf die Bereiche Beschäftigung und Berufsausbildung, Ausbildung, Gesundheit, soziale Dienstleistungen und Zusammenarbeit sowohl auf territorialer Ebene als auch mit verschiedenen Vereinigungen; überdies wurden umfassende Maßnahmen für Gruppen von Frauen in gesetzlicher Randlage bzw. für solche Frauen eingeführt, die auf Grund ihrer Lebensbedingungen nur schwer Zugang zu den für alle Frauen vorgesehenen allgemeinen Maßnahmen haben.

- 16.3 Das Gesetz 3/1989 vom 3. März 1989 zur Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf 16 Wochen stellt die Adoption von Kindern unter fünf Jahren mit der Mutterschaft gleich, wobei je

nach Alter des adoptierten Kindes eine Beurlaubung von maximal 6 bis 8 Wochen gewährt wird, die vom Vater oder von der Mutter gleichberechtigt in Anspruch genommen werden kann, wenn beide Elternteile arbeiten; dabei werden auch die Sozialversicherungsleistungen wegen Mutterschaft gezahlt, wenn die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Zudem sieht das besagte Gesetz für den Fall des Mutterschaftsurlaubs vor, daß ein Teil davon, (bis zu vier der letzten Wochen) auf Ersuchen der Mutter vom Vater in Anspruch genommen werden kann, vorausgesetzt ihre Gesundheit wird nicht durch die Rückkehr an den Arbeitsplatz gefährdet.

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 ihrer Familien mitzuwirken.

Art. 10.3 des Verfassungsgesetzes über die Gewerkschaftliche 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 ARBEITSUMGEBUNG

19. Neben den sich noch in der Umsetzung befindlichen Richtlinien über Sicherheit und Gesundheitsschutz ist auch zu verweisen auf die Richtlinie 90/269/EWG über die manuelle Handhabung von Lasten, die eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt.

Die Umsetzung dieser Richtlinie wird in Spanien keine größeren rechtlichen Veränderungen zur Folge haben, da das Land das IAO-Übereinkommen Nr. 127 von 1967 über die höchstzulässige Traglast für einen Arbeitnehmer ratifiziert hat. Dieses Übereinkommen findet direkte Anwendung, da es gemäß Artikel 96.1 der spanischen Verfassung, in dem es heißt: "sind die rechtskräftig abgeschlossenen internationalen Verträge erst einmal offiziell in Spanien veröffentlicht, dann gehen sie in die spanischen Rechtsvorschriften ein", Teil der spanischen Gesetzgebung ist.

KINDER UND JUGENDSCHUTZ

20. Gemäß Art. 6 und 7 des Arbeitnehmerstatuts liegt das gesetzliche Mindestalter für den Eintritt in das Erwerbsleben bei 16 Jahren. Eine 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 der Königlichen Verordnung 3/1992 vom 10. Januar 1992 beträgt das für alle Berufe geltende Mindestentgelt für jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren 1 239 Peseten/Tag bzw. 37 170 Peseten/Monat, je nachdem ob das Entgelt je Tag oder je Monat festgesetzt wird.

Dieses Mindestentgelt berechnet sich sowohl aus dem Barlohn als auch aus den Sachbezügen, und es bezieht sich für jede Tätigkeit auf die gesetzliche Arbeitszeit, wobei im Fall der Tageslöhne keine anteiligen Zahlungen für Sonn- und Feiertage eingeschlossen sind. Bei weniger Stunden pro Arbeitstag wird die Höhe des Arbeitsentgelts im Verhältnis dazu ermittelt.

Der oben genannte Mindestlohn wird ergänzt durch folgende Zusatzzahlungen:

- persönliche Dienstaufwandszulage,
- in Abständen von mehr als einem Monat zu zahlende Zulagen wie Sonderzahlungen oder Gewinnbeteiligungen,
- Trennungszulagen und Fahrtkostenzuschüsse,
- der Betrag für die garantierte Erhöhung auf den Zeitlohn bei Prämien- oder Produktivlöhnen.

22. Die Rechtsverordnung 1/1992 vom 3. April 1992 über Sofortmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung und zum Schutz vor Arbeitslosigkeit sieht Anreize für die unbefristete Einstellung von Jugendlichen unter 25 Jahren vor, die seit mindestens einem Jahr arbeitslos gemeldet sind; ähnlich behandelt werden junge Menschen zwischen 25 und 29 Jahren, die zuvor nicht länger als drei Monate gearbeitet haben.

Überdies wird durch die besagte Rechtsverordnung im Hinblick auf Zeitverträge über Praktika und Ausbildung die endgültige Eingliederung des Arbeitnehmers in das Unternehmen als optimales Ergebnis solcher Ausbildungsverträge vorrangig gefördert.

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 Ersatzausbildung 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. Das allgemeine System der sozialen Sicherheit sowie die verschiedenen Sonderregelungen dienen der Altersversorgung, wobei neben dem Altersruhegeld die medizinische Versorgung gesichert wird. Diese Leistung wird auf Grund der Verordnungen 1408/71 und 574/72 EWG über die Systeme der sozialen Sicherheit den Arbeitnehmern aus den Mitgliedstaaten der EG unter den gleichen Bedingungen wie den spanischen Staatsangehörigen gewährt.

Im allgemeinen sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen, damit ein Anspruch auf Altersruhegeld besteht:

- der Betreffende muß 65 Jahre alt sein;
- er bzw. sie muß während einer Mindestdauer von 15 Jahren Beiträge gezahlt haben, davon zwei Jahre innerhalb der letzten acht Jahre vor Beginn des Ruhestands.

25. Altersrentnern stehen im Rahmen des Systems der sozialen Sicherheit folgende soziale Einrichtungen und Dienstleistungen offen:

Altenheime

Hierbei handelt es sich um Zentren, die über Sechzigjährigen, die auf Grund ihrer familiären, sozialen oder wirtschaftlichen Lebensumstände nicht zu Hause leben können, umfassende Betreuung und ständige Unterbringung bieten. In den Heimen werden diese Menschen medizinisch und psychologisch betreut; sie beteiligen sich überdies über die Vollversammlung und den Vorstand an der Verwaltung des jeweiligen Heims. In Spanien gab es am 31. Dezember 1991 117 Altenheime mit 18 880 Plätzen, die ganz oder teilweise im Besitz der Sozialversicherung sind.

Altenclubs und -zentren

Hierbei handelt es sich um öffentliche Zentren zur Förderung sozialer Kontakte unter den alten Menschen eines Ortes, eines Stadtteils oder eines Gebietes. Geboten werden Information, Kantinen, Fußpflege, Gesundheitsvorsorge, kulturelle Veranstaltungen, Zerstreuung, Freizeitgestaltung und zwischenmenschliche Beziehungen. Die Zahl der Mitglieder dieser Zentren belief sich am 31. Dezember 1991 auf insgesamt 1 228 505.

Betreuung in der Wohnung

Diese Dienstleistung setzt sich aus einer Reihe grundlegender Pflege- und Hilfsleistungen persönlicher, häuslicher und sozialer Art zusammen, deren Ziel es ist, die persönliche Unabhängigkeit des Betreffenden zu bewahren und dem alten

Menschen ein Leben in seiner gewohnten Umgebung zu ermöglichen. Auf diese Weise versucht man, kritische Situationen persönlicher und sozialer Art wie eine erhebliche Verschlechterung des physischen und psychischen Gesundheitszustands, Vereinsamung und die Gefahr von Unfällen im Haushalt zu vermeiden, die Lebensqualität zu verbessern und Alternativen zur Unterbringung in Altenheimen zu bieten.

Altengerechter Urlaub

Dieses Programm bietet alten Menschen kostengünstige Ferienaufenthalte an touristisch interessanten Orten mit warmem Klima. Ziel des Programms ist es, zum Wohlbefinden der alten Menschen beizutragen, die so neue Orte kennenlernen und eine Bereicherung für ihre Freizeit erfahren; ein weiteres Ziel ist die Aufrechterhaltung bzw. die Schaffung von Arbeitsplätzen im Fremdenverkehr durch eine stärkere Belegung der Hotels außerhalb der Saison. Im Jahre 1991 konnten 72 038 Personen im Rahmen dieses Programms in Urlaub fahren.

Medizinische Betreuung

Die alten Menschen haben als Empfänger eines Altersruhegelds aus dem System der sozialen Sicherheit - sei es auf beitragsgebundener oder auf nichtbeitragsgebundener Basis - Anspruch auf medizinische Versorgung im Rahmen des nationalen Gesundheitsdienstes. Die medizinische Versorgung erfolgt in den der Sozialversicherung angeschlossenen Praxen (Arzt für Allgemeinmedizin und Arzt für Kinderheilkunde sowie medizinisch-technische Assistentin), in Ambulanzen (Fachärzte) und bei Notfällen, chirurgischen Eingriffen und speziellen Therapien in Krankenhäusern.

Um eine auf den Betreffenden abgestimmte medizinische Versorgung sicherzustellen, gibt es den Ausweis für die medizinische Versorgung alter Menschen (Cartilla Sanitaria de la Tercera Edad), die eine Koordinierung der medizinischen Versorgung dieser Menschen mit der Versorgung durch die sozialen Dienststellen ermöglicht.

Altersgerechte Kuren

Durch dieses Programm werden den alten Menschen Kuraufenthalte zuteil; es umfaßt die vorherige medizinische Untersuchung, die Kurbehandlung selbst, die medizinische Überwachung der Behandlung und Freizeitaktivitäten. Es sind Kuren von zwei Wochen Dauer, für die eine ärztliche Verordnung erforderlich ist. Im Jahre 1991 kamen 36 000 Personen in den Genuß dieses Programms.

BEHINDERTE

26. BERUFLICHE EINGLIEDERUNG

Das Ministerium für Soziales verfügt durch INSERSO über ein im folgenden geschriebenes Netz von Zentren und Dienststellen für die Berufsberatung und Berufsausbildung von Behinderten.

Berufsberatung in den Basiszentren von INSERSO

Aufgabe der Basiszentren von INSERSO ist unter anderem die Berufsberatung im Hinblick auf die bei einer bestimmten Behinderung am besten zu ergreifenden beruflichen Tätigkeiten.

Von INSERSO organisierte Berufsausbildung Europäischer Sozialfond

INSERSO hat 1991 insgesamt 168 Kurse zur Berufsausbildung von Behinderten organisiert, an denen insgesamt 2127 Behinderte teilnahmen und die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert wurden. Die Gesamtkosten für diese Kurse beliefen sich auf 615 655 000 Peseten.

Von INSERSO organisierte und finanzierte Berufsausbildung

INSERSO hat 1991 16 Kurse zur Berufsausbildung vollständig finanziert, an denen insgesamt 204 Personen teilnahmen. Die Gesamtkosten für diese Kurse betrugen 25 868 332 Peseten.

INSERSO-Rehabilitationszentren für körperlich Behinderte

Hierbei handelt es sich um staatliche Einrichtungen, in denen eine Reihe von Dienstleistungen mit bewegungstherapeutischen, psychosozialen und berufsbildenden Inhalten für die Rehabilitation von Personen im erwerbsfähigen Alter mit körperlichen oder sensorischen Behinderungen angeboten werden. Diese Dienstleistungen werden den persönlichen Umständen, den Bedürfnissen und Interessen des Betroffenen entsprechend stationär, auf Tagesbasis oder ambulant angeboten.

INSERSO verfügt über 4 eigene Zentren mit insgesamt 490 Plätzen.

INSERSO-Beschäftigungszentren

Hierbei handelt es sich um Einrichtungen, deren Ziel die berufliche und soziale Rehabilitation von Personen ist, die so stark behindert sind, daß es nicht möglich ist, sie vorübergehend oder unbefristet in die speziellen Beschäftigungszentren oder in ein normales Unternehmen einzugliedern. Diese Rehabilitation umfaßt die Ausführung von Arbeiten, unter Bedingungen, die denen an irgendeinem

Arbeitsplatz möglichst ähnlich sind; die Einrichtungen sind gemeinnütziger Art und bieten eine spezielle, auf die Behinderung abgestimmte Behandlung.

INSERSO verfügt über 7 Zentren dieser Art mit insgesamt 611 Plätzen.

Beschäftigungszentren privater gemeinnütziger Unternehmen

INSERSO verwaltet das Register der Beschäftigungszentren privater gemeinnütziger Unternehmen gemäß der Königlichen Verordnung 2274/1985 vom 4. Dezember 1985 und gemäß der Anordnung vom 23. Juli 1986. In diesem Register sind die Einrichtungen erfaßt, die Dienstleistungen wie Arbeitstherapie, psychologische Betreuung und soziale Eingliederung für Behinderte anbieten, sofern diese sich aufgrund ihres Behinderungsgrades nicht in ein Unternehmen oder ein spezielles Beschäftigungszentrum eingliedern lassen.

In Übereinstimmung mit den genannten Rechtsakten sind 1991 sieben Beschäftigungszentren in das Register aufgenommen worden.

Am 31.12.1991 umfaßte das Register 154 Beschäftigungszentren. Insgesamt 47 von ihnen sind 1991 von INSERSO finanziert worden; die Kosten beliefen sich auf 168 179 500 Peseten für 767 Plätze.

Berufsausbildung durch andere Einrichtungen

In der Praxis erfolgt die Berufsausbildung und Beschäftigung Behinderter in Spanien durch viele Einrichtungen, und sie richtet sich an eine viel größere Zahl von Personen, so daß zumindest auch die Aktivitäten der folgenden Einrichtungen zu nennen wären:

- das Ministerium für Bildung und Wissenschaft im Hinblick auf die staatlich geregelte Berufsausbildung und die spezielle Berufsausbildung;
- das Nationale Institut für Arbeit in bezug auf die Meldung behinderter Arbeitsloser, wobei auch überwacht wird, ob diese Personen tatsächlich eingestellt werden, sowie in bezug auf die speziellen Beschäftigungszentren und die im Rahmen des FIP-Programms organisierten Kurse zur Berufsausbildung, an denen normalerweise Behinderte teilnehmen;
- die autonomen Regionen in bezug auf den Unterhalt der Berufsausbildungszentren und ähnlicher Einrichtungen;
- die Provinzen und Kommunalkörperschaften, insbesondere die mit mehr als 20 000 Einwohnern, die zuständig sind für die Einrichtung und den Unterhalt von Berufsausbildungszentren und ähnlichen Einrichtungen;

- Versicherungen der Arbeitgeber gegen Arbeitsunfälle, die für die berufliche Rehabilitation und Wiedereingliederung von Arbeitnehmern nach solchen Unfällen zuständig sind.

SOZIALE INTEGRATION

Ergonomie

Die Arbeitgeber können für die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse eines speziellen Behinderten sowie für das Bereitstellen von Mitteln für den persönlichen Schutz des Arbeitnehmers Subventionen erhalten.

Zugangsmöglichkeiten

Um Behinderten größere Selbständigkeit zu ermöglichen, gibt es Normen für die Vermeidung bzw. Beseitigung architektonischer Hindernisse in neuen und bestehenden öffentlichen und öffentlich genutzten Gebäuden.

Mobilität

Die Maßnahmen, durch die Menschen mit irgendeiner Behinderung größere Mobilität erhalten sollen, unterliegen hinsichtlich Rang und Geltungsbereich unterschiedlichen Regelungen.

Steuerliche Maßnahmen

Was die Lohnsteuer für natürliche Personen betrifft, so können rechtlich anerkannte Behinderte bei ihrer Steuererklärung für 1991 10 % ihrer Gesamteinnahmen pauschal als schwer nachweisbare Kosten und als Fahrtkosten abziehen; für die anderen Steuerzahler beläuft sich diese Pauschale auf 2 %.

Daneben gibt es finanzielle Beihilfen für die Anschaffung von Rollstühlen sowie für die Anpassung von Kraftfahrzeugen an die Bedürfnisse des Behinderten. Kauft ein Behinderter ein Auto für seinen persönlichen Bedarf, so zahlt er 12 % des Kaufpreises als Mehrwertsteuer, Nichtbehinderte zahlen dagegen 33 %.

Verkehrsmittel

Verschiedene öffentliche Unternehmen haben begonnen, die Züge (RENFE und Ferrocarriles Vascos - spanische Staatseisenbahnen und baskische Eisenbahnen) sowie Stadt- und Überlandbusse rollstuhlgerecht umzubauen. Bei der spanischen Fluggesellschaft IBERIA gibt es einen Leitfaden für Rollstuhlfahrer; so wird eine angemessene Beförderung zwischen Flughafen und Flugzeug und umgekehrt gewährleistet.

Wohnraum

Für Behinderte sind 3 % der aus sozialen Mitteln geförderten Wohnungen reserviert; diese Wohnungen sind somit konstruktionsbedingt leicht zugänglich, und die Bewohner ihren normalen Tätigkeiten nachgehen und sich in die Nachbarschaft integrieren.

Zur Unterstützung der in den letzten fünf Abschnitten dieses Berichts beschriebenen Maßnahmen unterhält das Ministerium für Soziales im Rahmen von INSERSO ein staatliches Zentrum für persönliche Unabhängigkeit und technische Hilfen (Centro Estatal de Autonomía Personal y ayudas Técnicas). Dieses Zentrum bietet sachkundige Beratung im Hinblick auf das tägliche Leben, den Zugang zu Gebäuden, Unterbringung und Anpassung der Wohnung, Mobilität, Verkehrsmittel und die Integration in Gesellschaft und Berufsleben.

ANWENDUNG DER CHARTA

27. Die Inspektion für Arbeit und soziale Sicherheit, deren Aufgabe die Durchführung und Überwachung der sich aus der Sozialgesetzgebung ergebenden Bestimmungen ist, hat die in der folgenden Tabelle für die Jahre 1990 und 1991 aufgeführten landesweiten Maßnahmen durchgeführt.

In bezug auf die Anwendung der in der Charta aufgeführten Rechte auf dem Wege internationaler Verträge hat Spanien durch die Ratifizierungsurkunde vom 2. Juli 1991 das IAO-Übereinkommen Nr. 165 über die soziale Sicherheit der Seeleute (Neufassung) von 1987 ratifiziert.

STATISTIK DER MASSNAHMEN DER ARBEITSINSPEKTION:
SOZIALE SICHERHEIT

S P A N I E N I N G E S A M T

BEREICHE	ANZAHL DER MASSNAHMEN	
	1990	1991(*)
1. BESCHÄFTIGUNG		
1.1 Kontrolle der Beschäftigung	548.825	559.513
1.2 Regulierung der Beschäftigung		
- Aufhebung von Verträgen	4.958	4.889
- Aussetzung - Kürzung von Verträgen	1.586	3.058
1.3 Immigration	105	117
1.4 Gastarbeiter	6.462	10.264
ZWISCHENSUMME	561.936	577.841
2. SYSTEM DER SOZIALEN SICHERHEIT		
2.1 Anmeldung, Mitgliedschaft, Beginn der Versicherungszugehörigkeit und Beiträge	603.095	664.059
2.2 Leistungen	29.054	15.241
2.3 Einrichtungen	379	292
2.4 Andere Maßnahmen	52.660	73.950
ZWISCHENSUMME	685.188	753.542
3. BEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEN SOZIALPARTNERN		
3.1 Berufliche Einstufung	5.731	5.738
3.2 Arbeitsanreize und -verfahren	1.612	1.329
3.3 Arbeitstag, Arbeitszeiten, Ruhezeiten usw.	12.026	11.248
3.4 Minderjährige	698	880
3.5 Arbeitsentgelte	13.143	14.536
3.6 Tarifkonflikte	1.978	1.617
3.7 Aussperrungen	392	494
3.8 Streiks	1.075	1.142
3.9 Änderung der Arbeitsbedingungen	6.210	6.122
3.10 Andere Maßnahmen	29.207	45.053
ZWISCHENSUMME	72.072	88.159

(*) Voraussichtliche Zahlen

BEREICHE	ANZAHL DER MASSNAHMEN	
	1990	1991(*)
4. SICHERHEIT UND ARBEITSHYGIENE		
4.1 Mitteilung über die Arbeitszeiten	26.139	26.411
4.2 Arbeitsunfälle (tödlich, sehr schwer, schwer, von Minderjährigen)	17.365	15.543
4.3 Arbeitsunfälle (andere Berichte)	8.676	10.613
4.4 Berufskrankheiten	632	710
4.5 Sicherheit und Arbeitshygiene	118.958	135.667
ZWISCHENSUMME	171.770	188.944
5. VERSCHIEDENE BZW. MIT ANDEREN STELLEN DURCHGEFÜHRTE MASSNAHMEN		
5.1 Konsultationen und Beratungen	24.044	11.569
5.2 Genossenschaften und Aktiengesellschaften im Besitz der Arbeitnehmer	955	559
5.3 Rechtfertigung und Anfechtung von Rechtsakten	63.540	61.826
5.4 Amtliche Reklamationen	1.786	1.435
5.5 Überprüfung der Berichte der Arbeitsinspektoren	351.476	372.236
5.6 Kennzeichnung von Gütern	1.103	1.084
5.7 Aufforderungen unterschiedlicher Art	15.604	19.238
5.8 Protokoll der Gewerbeaufsicht wegen Verstoßes gegen das Arbeitsrecht	5.602	3.761
5.9 Andere Berichte	42.961	15.273
ZWISCHENSUMME	507.071	486.981
MASSNAHMEN INGESAMT	1.998.037	2.095.467

(*) Voraussichtliche Zahlen

VEREINIGTES KÖNIGREICH

DER ARBEITSMARKT

Einführung

1992 sieht die Erwerbsbevölkerung ganz anders aus als vor zehn Jahren. In den 80er Jahren gab es tiefgreifende Veränderungen bei der Beschäftigungsstruktur und den Beschäftigungsformen, die viel ausgeprägter als in den vorausgehenden zwei Jahrzehnten waren. Neue Arbeitsplätze machen neue Qualifikationen erforderlich. Flexible Arbeitszeiten verschiedener Art wurden eingeführt. Der Rolle und Bedeutung des einzelnen Beschäftigten wird mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Vorausschauend kann gesagt werden, daß in den 90er Jahren mit einem noch nie dagewesenen internationalen Wettbewerb aber auch mit vielen neuen Möglichkeiten zu rechnen ist. Der fortlaufende technologische Wandel, interne Investitionen und der verstärkte Wettbewerbsdruck bewirken, daß Qualifikation, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität der Arbeitskräfte in Zukunft einen hohen Stellenwert einnehmen werden.

Veränderungen auf dem britischen Arbeitsmarkt

1) Beschäftigungszuwachs

Das Vereinigte Königreich erlebte einen raschen Beschäftigungszuwachs in den 80er Jahren. Zwischen Juni 1979 und Juni 1990 stieg die Zahl der britischen Erwerbstätigen um 1,6 Millionen auf 26,9 Millionen, eine noch nie erreichte Zahl.

2) Beschäftigungsformen im Wandel

Neue Beschäftigungsformen haben sich ergeben. Teilzeitarbeit und andere Formen flexibler Arbeitszeit haben in bedeutendem Umfang zugenommen. Nahezu jeder vierte Arbeitsplatz fällt heute in diese Kategorie. Es gibt Anzeichen dafür, daß solche Beschäftigungsformen freiwillig gewählt und keinesfalls nur deshalb angenommen werden, weil sich keine andere Möglichkeit bietet. Jeder achte Erwerbstätige arbeitet als Selbständiger; 1979 hingegen war es nur jeder dreizehnte.

3) Struktureller Wandel der gewerblichen Wirtschaft

In den meisten Industrieländern wurde im Laufe des vergangenen Jahrzehntes ein Rückgang der Zahl der Arbeitsplätze in der Fertigungsindustrie verzeichnet. Im Vereinigten Königreich ging dies mit einer Zunahme der Beschäftigtenzahlen im Dienstleistungssektor von 58% im Juni 1979 auf 71% aller Erwerbstätigen einher. Auf diesen Sektor entfällt nunmehr 66% der Gesamtbeschäftigung, einschließlich der Selbständigen, während es 1979 nur 60% waren. Außerdem gab es zahlreiche Neugründungen.

4) Beschäftigungsstruktur im Wandel

Ebenso bedeutsam waren die Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur. Die Zahl der in leitender Tätigkeit und Berufen mit akademischer Ausbildung tätigen Menschen macht 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 berufstätige Frauen

Die Zahl der berufstätigen Frauen hat zugenommen und wird voraussichtlich noch weiter ansteigen. 1979 lag die Zahl der erwerbstätigen Frauen knapp über 10 Millionen; heute sind es fast 11,5 Millionen. Die Frauen machen heute 44% der Erwerbstätigen aus. Das Vereinigte Königreich ist das einzige EG-Land, in der die Arbeitslosenquote bei Frauen niedriger als bei Männern ist. In diesen Veränderungen spiegelt sich die steigende Nachfrage der Frauen nach Arbeitsplätzen und die Zunahme der von Frauen gesuchten Beschäftigungsmöglichkeiten wider, insbesondere solcher, die flexible Arbeitszeiten ermöglichen.

Beschäftigungspolitische Vorgehensweise im Vereinigten Königreich

Die Arbeitsmarktpolitik der britischen Regierung spiegelt den bedeutenden Wandel wider, den der Arbeitsmarkt in den 80er Jahren erlebt hat. Dabei werden die grundlegenden Herausforderungen im Auge behalten, die sich aus dem internationalen Wettbewerb sowie aus den technologischen und demographischen Veränderungen im Laufe der 90er Jahre und später ergeben. Sie soll einen leistungsfähigen, dezentralisierten und flexiblen Arbeitsmarkt bewirken, der auf eine Zunahme der Beschäftigtenzahl sowie größere Auswahlmöglichkeiten und bessere Beschäftigungschancen abzielt.

Nach Auffassung der britischen Regierung funktionieren Arbeitsmärkte am besten, wenn die staatlichen Eingriffe auf ein Mindestmaß beschränkt bleiben. 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. Unnötige Vorschriften wurden aufgehoben, wodurch die Belastung der Wirtschaft durch den Staat verringert wurde; die Gründung von Unternehmen wurde erleichtert.

Im Vereinigten Königreich ist man der Meinung, daß die Arbeitsregelungen und -bedingungen vorzugsweise von Arbeitgebern und Arbeitnehmern festgelegt werden; sie können am besten beurteilen, was unter Berücksichtigung der Situation des 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 empfindliche Gruppen zu schützen oder um ein Grundprinzip der Rechtsordnung durchzusetzen, beispielsweise um Diskriminierung zu bekämpfen. Im Vereinigten Königreich gibt es daher umfassende gesetzliche Bestimmungen in Fragen wie Gesundheit und Sicherheit, Chancengleichheit, Mutterschutz, unrechtmäßige Entlassung und Abfindungen bei Freisetzung. Die gesetzliche Regelung sollte sich allerdings auf das notwendige Mindestmaß beschränken, das mit der Herstellung eines Ausgleichs zwischen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbar ist.

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.

DER GESETZLICHE RAHMEN ZUR SICHERUNG DER RECHTE DER ARBEITNEHMER

Für die Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich gibt es ein umfassendes Paket gesetzlicher Vorschriften zur Sicherstellung ihrer Rechte.

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 unrechtmäßiger Entlassung sowie das Recht, nach einer Niederkunft an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren.

Die hauptsächlichen Individualrechte können wie folgt zusammengefaßt werden:

- schriftliche Festlegung der hauptsächlichen Regelungen und Bedingungen;
- Recht auf Empfang einer detaillierten Aufstellung des erhaltenen Entgelts;
- Recht auf Einhaltung einer Mindestkündigungsfrist;
- Recht, nicht aus unrechtmäßigen Gründen 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 Gewerkschaft;
- 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 seinen Arbeitsplatz zurückzukehren;
- Schutz vor rechtswidrigen Lohnabzügen;
- 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" (ACAS), 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. Die entsprechenden Verfahren wurden 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 die Wiedereinstellung verfügen oder ein Feststellungsurteil hinsichtlich der Rechte der Parteien erlassen.

Rechtsmittelinstanz gegen Entscheidungen der Arbeitsgerichte ist zunächst das "Employment Appeals Tribunal". Das "Court of Appeal" und das "House of Lords" fungieren als Revisionsinstanzen.

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, eine neue Stelle zu finden.
- * Nach britischem Recht haben im Falle der Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers dessen Schulden gegenüber seinen Arbeitnehmern Vorrang vor anderen. Darüber hinaus garantiert die britische Regierung die Zahlung bestimmter Lohnschulden und sonstiger Schulden zahlungsunfähiger Arbeitgeber.
- * 1990/1991 leistete die Regierung aufgrund der Bestimmungen über Freisetzung und Zahlungsunfähigkeit Zahlungen in Höhe von etwa 283 Millionen Pfund. Ferner richtete sie eine freie Beratungsstelle für Personen ein, die Informationen über Leistungsberechtigungen benötigen.

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 Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern festgelegt. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Vereinigten Königreich liegt mit 37,8 Stunden nur unwesentlich über dem EG-Durchschnitt von 37,4 Stunden, wobei allerdings eine größere Flexibilität zu einem breiteren Spektrum von Arbeitsmodellen und Arbeitszeiten führt. Der nicht auf Rechtsvorschriften beruhende 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: Über 80% sind zufrieden bzw. sehr zufrieden und nur 9% sind unzufrieden. Die Zufriedenheit ist in allen wesentlichen Kategorien von abhängig Beschäftigten hoch, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten und jener, die mehr als die durchschnittliche Arbeitszeit leisten.

Löhne und Gehälter

Die Realeinkommen sind in allen Einkommensgruppen seit 1979 angestiegen (im Durchschnitt um 30% bei den Männern und um 43% bei den Frauen). Für Niedriglohnbezieher gibt es Sozialversicherungsleistungen, welche speziell für jene bestimmt sind, die bedeutende 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 zur Gewährleistung des Beschäftigungswachstums 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 Steuerung seiner Berufslaufbahn in viel stärkerem Maße selbst beeinflussen. 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 berufliche Laufbahn aufzubauen, und er bleibt bei ihm.

Nach Auffassung der Regierung sollten Tarifverträge auf freiwilliger Basis zwischen den betroffenen Parteien abgeschlossen werden. In den britischen Gesetzen gibt es nichts, was Arbeitgeber, Arbeitgeberorganisationen oder Arbeitnehmerorganisationen daran hindert, solche Verträge auszuhandeln und abzuschließen.

Die Zahl der Personen, deren Lohn durch landesweit gültige Tarifvereinbarungen festgelegt wird, geht deutlich zurück. Den Daten aus der jüngsten Lohnerhebung ist zu entnehmen, daß die Zahl der Beschäftigten, deren Lohn durch Tarifverträge festgelegt wird, signifikant zurückgegangen ist (von 47% im Jahr 1983 auf 34% im Jahr 1991).

Mehr und mehr nimmt der Trend zu, von Tarifverhandlungen abzusehen. Untersuchungen haben ergeben, daß die Löhne von etwa 42% der Arbeitnehmer 1990 weder mittelbar noch unmittelbar durch Tarifverhandlungen festgelegt worden waren.

Selbst dort, wo Tarifverhandlungen weiterhin stattfinden, werden die Löhne mehr und mehr dezentral auf lokaler Ebene festgesetzt.

Auf allen Ebenen gewinnen neue Formen des Leistungslohnes und sonstige Anreize, wie Eigentums- und Gewinnbeteiligung, zunehmend an Bedeutung. Eine vor kurzem durchgeführte Studie hat gezeigt, daß die Entlohnung der Angestellten in 47% der erfaßten Unternehmen leistungsgebunden ist, und daß in 30% von ihnen, die Verdienste von Arbeitern bei der Entlohnung berücksichtigt werden.

Andererseits gibt es nichts in den britischen Gesetzen, was einen Arbeitgeber davon abhält, eine Gewerkschaft anzuerkennen oder einen Tarifvertrag abzuschließen. Dies sind 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 58 Jahren (Kalenderjahr 1991) und zur niedrigsten Zahl von ausgefallenen Arbeitstagen pro Kalenderjahr seit Beginn der entsprechenden Aufzeichnungen vor 100 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 Aufgaben gehört die Vermittlung in Arbeitskonflikten (auf Ersuchen oder mit Zustimmung der betroffenen Parteien) und die Einrichtung von Schiedsverfahren. Bei den Sozialpartnern genießt diese Stelle einen ausgezeichneten Ruf.

Im Jahre 1991 befaßte sich der ACAS mit 1.306 Ersuchen um kollektive Vermittlung und mit 60.605 Ersuchen um individuelle Vermittlung. Außerdem leitete er 157 Schieds- und Schlichtungsverhandlungen ein. Im Rahmen seines Programms zur Unterstützung der gewerblichen Wirtschaft und von Einzelpersonen zur Verbesserung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern wurden ferner 947 tiefgreifende Projekte abgeschlossen und 6.266 Besichtigungen vorgenommen.

Wenn Streitigkeiten nicht beigelegt werden können, gibt es im britischen Recht nichts, was einen Arbeitnehmer daran hindert, sich für kollektive Streikmaßnahmen zu entscheiden.

Das britische Recht hindert ein Gericht ausdrücklich 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 vorgeschrieben ist.

Im Arbeitnehmerrecht gibt es Bestimmungen, die einen Arbeitgeber daran hindern, nur unter jenen Arbeitnehmern, die sich an "offiziellen" (d.h. gewerkschaftlich organisierten) Arbeitskämpfmaßnahmen beteiligen, Mitarbeiter zur Entlassung auszuwählen, da jeder derart entlassene Arbeitnehmer wegen unrechtmäßiger 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 Arbeitskämpfmaßnahmen angesammelt hat – wodurch gewisse gesetzliche Rechte zum Schutz der Arbeitnehmer (z.B. Anspruch 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 Arbeitskämpfmaßnahme, 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.

ARBEITNEHMERBETEILIGUNG

Die britische Regierung hat sich nachdrücklich dem Grundsatz verschrieben, daß die Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer über die sie betreffende Fragen informieren, und wenn zweckmäßig, anhören. Sie ist jedoch gegen den Erlass gesetzlicher Vorschriften zur Regelung der Beteiligung der Arbeitnehmer, die den britischen Unternehmen auferlegt würden. Sie würden der britischen voluntaristischen Tradition der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen widersprechen.

Die britische Regierung ist der Auffassung, daß es keinen vorgegebenen Plan für eine erfolgreiche Arbeitnehmerbeteiligung gibt, und daß im Vereinigten Königreich zusätzliche Wege zur tatsächlichen Gewährleistung einer Arbeitnehmerbeteiligung freiwillig angestrebt werden sollten. Eine solche Vorgehensweise würde den Unternehmen mehr Flexibilität bei der Planung und Verwirklichung von Maßnahmen gewähren, die am besten auf ihre eigenen Bedürfnisse und diejenigen ihrer Beschäftigten abgestimmt sind.

Die Regierung anerkennt jedoch, daß sie bei der Förderung der freiwilligen Weiterentwicklung der Arbeitnehmerbeteiligung eine Aufgabe zu übernehmen hat. Als Beispiele wären anzuführen:

- (i) **Gute Gepflogenheiten:** Die Regierung hebt die Bedeutung guter geschäftlicher Gepflogenheiten hervor und setzt sich für ihre Annahme ein. So hat die Regierung sich z.B. für den gemeinsamen Verhaltenskodex über die Arbeitnehmerbeteiligung eingesetzt, der vom "Institute of Personnel Management" und der "Involvement and Participation Association" erarbeitet wurde.
- (ii) **Von den Unternehmen ausgehende Maßnahmen:** Die Regierung unterstützt Maßnahmen von Unternehmen (sowie von Organisationen und sonstigen Stellen), die zur Förderung der Arbeitnehmerbeteiligung beitragen. So beteiligt sich die Regierung zur Zeit an einer gemeinsamen Kampagne mit der "Confederation of British Industry" (dem Hauptarbeitgeberverband im Vereinigten Königreich) zur Sensibilisierung in Fragen guter Gepflogenheiten bei der Arbeitnehmerbeteiligung.
- (iii) **Forschung:** Die Regierung fördert und unterstützt eine Vielzahl von Forschungsarbeiten über die Arbeitnehmerbeteiligung. Die Forschungsergebnisse finden weite Verbreitung.
- (iv) **Finanzielle Beteiligung:** Die Regierung ist überzeugt, daß die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer eines der wirksamsten Mittel zur Verbesserung ihrer Mitwirkung und ihres Einsatzes ist. Eine solche Beteiligung macht die Arbeitnehmer zu Anteilseignern und läßt sie an die Prosperität des sie beschäftigenden Unternehmens teilhaben. In zahlreichen britischen Unternehmen ist dies ein wichtiger Grundstein für die Beteiligung der Arbeitnehmer. Als Anteilseigner erhalten sie regelmäßig Informationen über Ziele und Leistung ihres Unternehmens.

Die Regierung hat eine Reihe steuerlicher Anreize zur Einführung der finanziellen Beteiligung geschaffen (Elf der letzten dreizehn vom Finanzminister eingebrachten Haushalte sahen steuerliche Anreize in diesem Bereich vor). Das Vereinigte Königreich steht mit der Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer in Europa an vorderster Stelle.

Ende März 1992 waren 2.070 Belegschaftsbeteiligungspläne bekannt, während 5.038 Pläne mit einem freiwilligen Aktienbezugsrecht genehmigt worden waren. Ebenfalls Ende März 1992 wußte man von 2.597 Plänen mit ertragsabhängigen Bezügen für 718.000 Arbeitnehmer.

FREIZUGIGKEIT

Die britische Regierung anerkennt, daß die Freiheit, an jedem beliebigen Ort in der Gemeinschaft Arbeit aufzunehmen und Dienste anzubieten, sowohl für die einzelnen EG-Staatsangehörigen als auch für die Wirtschaft im freien Markt von wesentlicher Bedeutung ist.

Alle EG-Staatsangehörigen 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.

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 gerechte Behandlung sichergestellt ist.

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 Vorschriften, 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.

Im vergangenen Jahr nahm das Vereinigte Königreich 1.200 Anträge aus anderen EG-Ländern für Berufe an, die von der EG-Richtlinie abgedeckt werden. Die zugelassenen Personen können ihren Beruf jetzt hier ausüben. Diese Neuankömmlinge sind den Personen hinzuzurechnen, deren Qualifikationen bereits vor Inkrafttreten der Richtlinie im Vereinigten Königreich anerkannt wurden.

Das Vereinigte Königreich hat aktiv an den Verhandlungen bezüglich des Richtlinienentwurfs über ein zweites allgemeines System zur Anerkennung der beruflichen Ausbildung und Schulung teilgenommen, der die Richtlinie 89/48/EWG ergänzt. Zusammen gewähren beide Richtlinien den Staatsangehörigen aller EG-Mitgliedstaaten bestimmte Rechte hinsichtlich der Anerkennung oder Berücksichtigung von Qualifikationen sowie der Berufserfahrung in anderen Mitgliedstaaten, in denen der Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen auf der Grundlage besonderer einzelstaatlicher Qualifikationen geregelt wird.

Das Vereinigte Königreich ist mit seiner Beteiligung an ERASMUS, dem "European Action Scheme for the Mobility of University Students", führend, dessen Ziel es ist, eine größere Freizügigkeit der bereits in der akademischen Ausbildung stehenden Studenten innerhalb der EG

und eine stärkere Zusammenarbeit im Bereich der Hochschulausbildung zu fördern. Ab dem Schuljahr 1992/1993 wird ERASMUS auf die EFTA-Länder ausgedehnt. Im Rahmen von ERASMUS fördert das "European Credit Transfer Scheme" (ECTS) die Anrechnung erworbener Qualifikationen durch die teilnehmenden Länder, indem von den Hochschulinstitutionen verlangt wird, daß sie die akademische Arbeit, die von den teilnehmenden Studenten geleistet wird, voll anerkennen.

BERUFSBILDUNG

Im Vereinigten Königreich wird insgesamt auf das Ziel abgestellt, Systeme zu entwickeln, die den Menschen in die Lage versetzen und ihn dazu ermutigen, während des ganzen Erwerbslebens auf seine beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen aufzubauen, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und des Einzelnen gerecht werden, und die durch ein breites Spektrum kostenwirksamer Mittel verwirklicht werden sowie flexibel auf eine Veränderung der Nachfrage reagieren können.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden, im Vereinigten Königreich, folgende sechs hauptsächliche Prioritäten für das Ausbildungswesen und das Unternehmertum in den 90er Jahren festgelegt:

- Die Arbeitgeber müssen wirksamer in die beruflichen Qualifikationen investieren, die ihre Unternehmen brauchen.
- Jugendliche müssen dazu motiviert sein, ihre Möglichkeiten voll auszuschöpfen und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln.
- Der Einzelne muß davon überzeugt sein, daß sich Ausbildung bezahlt macht, und daß er mehr Verantwortung für seinen eigenen Werdegang übernehmen sollte.
- Menschen, die arbeitslos oder auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, muß dabei geholfen werden, wieder eine Beschäftigung zu finden und ihre Fähigkeiten in vollem Umfang weiterzuentwickeln.
- Wer Bildung und Ausbildung anbietet, muß ein qualitativ hochwertiges und flexibles Angebot machen, das den Bedürfnissen des Einzelnen und der Arbeitgeber entspricht.
- Unternehmertum muß für alle Wirtschaftsbereiche gefördert werden, insbesondere über eine anhaltende Zunahme kleiner Unternehmen und selbständiger Tätigkeit.

Das Vereinigte Königreich betrachtet es als prioritär, Systeme zu entwickeln, die flexibel auf eine wechselnde Nachfrage eingehen, anstatt in jedem Einzelfall etwas punktuell zu unternehmen. Zu den Systemen, die entweder schon angewandt oder demnächst fertiggestellt werden, gehören:

- ein landesweites Netz funktionierender TECs (Training and Enterprise Councils) und LECs (Local Enterprise Companies), auf lokaler Ebene tätig und von den Arbeitgebern geführt

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 vorangeschritten 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 Bildungssystem, das einer umfassenden Reform unterworfen wurde, um eine feste Grundlage für die Qualifikationen zu bieten, die Ende der 90er Jahre benötigt werden;
- ein auf der Grundlage der von führenden Gremien aus den einzelnen Sektoren von Industrie und Handel 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.

Der Gedanke den Einzelnen dazu zu veranlassen, seine Qualifikationen zu verbessern bzw. seine Kenntnisse aufzufrischen, und ihm die Möglichkeit dazu zu bieten, bildet das Kernstück der britischen Strategie zur Verbesserung der Qualifikationen. Um dem Einzelnen dabei zu helfen, realistische und durchführbare Aktionspläne zur Förderung seines beruflichen Werdeganges zu erstellen, bemüht man sich weiterhin, noch mehr Informationen bereitzustellen und eine angemessene Beratung anzubieten. Vor kurzem wurde eine neue Maßnahme angekündigt, die über die TECs und LECs verwirklicht werden soll. Man will

- wirksame und umfassende örtliche Informations-, Bewertungs- und Beratungsstellen für Arbeitnehmer aufbauen;
- dem Einzelnen seinen eigenen Werdegang selbst bestimmen lassen, indem man ihm einen sogenannten "Kredit" gewährt, mit dem er die von ihm gewünschten Beratungs- und Bewertungsdienste "kaufen" kann.

Die britische Regierung hat vor, 1992/1993 über 2,7 Milliarden Pfund für Ausbildung, unternehmerische und berufliche Bildung, d.h. zweimal soviel wie 1978/1979 auszugeben. Die Arbeitgeber, die in erster Linie für die Ausbildung verantwortlich sind, werden schätzungsweise etwa 20 Milliarden Pfund jährlich für Ausbildungs- und Bildungsmaßnahmen ausgeben. Im Frühjahr 1991 kamen 73% mehr Arbeitnehmer in den Genuß von Ausbildungsmaßnahmen als während eines vergleichbaren Zeitraums vor sieben 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 die auf Chancengleichheit gerichteten Maßnahmen Wirkung zeigen.

Sieht man von Dänemark ab, so ist Großbritannien der EG-Staat mit dem größten Anteil erwerbstätiger Frauen. In bestimmten Schlüsselberufen ist die Zunahme weiblicher Erwerbstätiger besonders ausgeprägt. Die Zahl weiblicher Rechtsanwältinnen ist von 5.175 im Jahre 1984 auf 14.000, d.h. auf 20% der Gesamtzahl angestiegen. Jeder vierte Arzt für Allgemeinmedizin ist eine Frau, wogegen das Verhältnis 1982 bei 1 zu 7 stand. Das "Chartered Institute of Management Accountants" zählt jetzt 2.599 weibliche Mitglieder verglichen mit nur 300 vor zehn Jahren.

Der rechtliche Rahmen

Das Vereinigte Königreich verfügt über einen umfangreichen rechtlichen Rahmen zur Bekämpfung der nicht zu gerechtfertigenden Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts.

In Großbritannien macht das "Sex Discrimination Act" von 1975 eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts in den Bereichen Beschäftigung, Bildung, Bereitstellung von Gütern und Einrichtungen, Erbringung von Dienstleistungen und Bereitstellung von Räumlichkeiten generell rechtswidrig. Dies bedeutet Gleichstellung bei Einstellung, Ausbildung, Förderung und Ruhestand. Das Gesetz bietet ebenfalls Regreßmöglichkeiten bei schikanöser Maßregelung und sexueller Belästigung. Das Gesetz gestattet auch "positive Maßnahmen", z.B. die Durchführung von nur einem Geschlecht vorbehaltenen Ausbildungsmaßnahmen, um Personen dabei zu helfen in einen Beruf einzusteigen, in dem ihr Geschlecht nur schwach vertreten ist, bzw. um wieder ins Arbeitsleben einzusteigen, nachdem man sich eine Zeit lang seiner Familie gewidmet hat. Maßnahmen zur positiven Diskriminierung sind jedoch ungesetzlich.

Das "Sex Discrimination Act" wird durch das "Equal Pay Act" von 1970 ergänzt. Dieses Gesetz trat am 29. Dezember 1975 in Kraft und geht gegen eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes bei der Entlohnung sowie bei den Beschäftigungsbedingungen an. Das Gesetz schreibt gleiche Bezahlung vor, wenn ein Mann und eine Frau für denselben Arbeitgeber oder einen mit diesem wirtschaftlich verbundenen Arbeitgeber die gleiche oder weitgehend ähnliche Arbeit, eine durch eine Arbeitsplatzbewertungsstudie für gleich befundene Arbeit bzw. (seit 1984) eine gleichwertige Arbeit leisten. Seit Einführung dieser Gesetzgebung ist der durchschnittliche Verdienst der Frauen (ohne Überstunden) verglichen mit dem der Männer in bemerkenswertem Umfang angestiegen, und zwar von 63,1% 1970 auf 78,2% 1991.

Jeder, der glaubt aufgrund seines Geschlechtes ungleich behandelt worden zu sein, kann sich an ein Arbeitsgericht wenden.

Für Nordirland gibt es vergleichbare Gesetze.

Sonstige Initiativen

Mit bloßen Gesetzen läßt sich noch keine Gesellschaft schaffen, in der Chancengleichheit 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 das Gefühl 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 Arbeitsplatzteilung, Teilzeitarbeit, Unterbrechungen der Berufslaufbahn und freiwilliger Elternurlaub helfen den Frauen dabei, erfolgreich Beruf und Familienleben aufeinander abzustimmen. 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 "Ministerial Group on Women's Issues" 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 gerecht vertreten und verständnisvoll behandelt werden. Die Bedingung der Chancengleichheit wird ebenso durchsetzbar sein, wie jede andere Bedingung für die Lizenzvergabe.

Die Betreuung von Kindern und die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Pflichten

Die Regierung ist sich darüber im klaren, wie wichtig es für Eltern ist, Arbeit und häusliche Pflichten miteinander zu vereinbaren. Es ist Sache der jeweiligen Familie und des Arbeitgebers, darüber zu

entscheiden, wie dieses Ziel am besten erreicht werden kann.

Die Regierung läßt keine Gelegenheit aus, um Arbeitgeber zu Maßnahmen zu ermutigen, die es Frauen und Männern ermöglichen, Arbeit und familiäre Pflichten miteinander in Einklang zu bringen. Solche Maßnahmen umfassen verschiedene Formen flexibler Arbeitszeiten und ggf. eine geeignete Hilfe für die Betreuung der Kinder.

Das Interesse für diese Fragen nimmt stets zu. Einer von der Regierung herausgegebene Broschüre mit dem Titel "Best of both Worlds" (Aus beiden Welten das Beste machen), die die Vorzüge flexibler Arbeitszeiten für die Arbeitgeber erläutert, ist das umfassende Angebot bereits bestehender Maßnahmen zu entnehmen.

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 mit der Arbeitswelt in Berührung kommt, hat gesetzliche Pflichten, deren Zweck der Schutz nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch der Freiberufler und der Öffentlichkeit 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 der Arbeitswelt in Berührung kommen (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Freiberufler usw.) zusammenarbeiten und ihren Pflichten zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit nachkommen müssen. Die Gesetze enthalten daher allgemeine Erfordernisse betreffend Information, Ausbildung und Konsultation, sowie darüber hinaus gegebenenfalls konkretere Erfordernisse. In einem 1991 von der Europäischen Kommission veröffentlichten Bericht wird die Auffassung vertreten, das das britische System der Arbeitnehmerbeteiligung in Fragen des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit eines der wirksamsten in der EG 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 unter den meisten Gesichtspunkten günstig abschneidet.

SONDERGRUPPEN

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 die übrigen Arbeitnehmer erleiden.

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 über Bildung und Ausbildung mit Blick auf das 21. Jahrhundert 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 Oberstufenschulen (6th Forms) und Colleges gebotenen Leistungen, damit die jungen Menschen bei der 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 gegenseitige 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 eine bessere Beratung über die ihnen im Alter von sechzehn Jahren und danach auf ihrem Weg durch die Weiter- und Fortbildung und Schulung offenstehenden 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.

Die Verwirklichung der im Weißbuch enthaltenen Maßnahmen schreitet gut voran. Bis Ende 1992 wird der nationale Rahmen von auf Normen beruhenden Qualifikationen 80% der Erwerbstätigen in den Stufen 1 bis 4, einschließlich der wirtschaftlich bedeutendsten Qualifikationen, abdecken. Die ersten allgemeinen NVQs gibt es nun für die Stufen 2 und 3 und werden ab September 1992 für einige Schulen und Colleges eingeführt. Ab September 1993 werden diese Qualifikationen einem breiteren Publikum zugänglich sein.

Die ersten "Advanced Diplomas" werden Jugendlichen ab 1994 erteilt, die im September 1992 mit den entsprechenden Studienprogrammen begonnen haben. Das "Advanced Diploma" legt einen neuen Maßstab an, da theoretisches Wissen und berufliche Fertigkeiten als ebenbürtig betrachtet werden, und ein gewisses Niveau bei den Grundkenntnissen in Englisch, Mathematik und einer Fremdsprache erreicht werden muß, die als Voraussetzung für eine höhere Ausbildung und spätere Beschäftigungsmöglichkeiten gelten.

Die TECs haben ihren Einflußbereich erweitert, um die Einflußnahme der Arbeitgeber bei der Ausbildung zu fördern. Zur Zeit gibt es 111 Partnerschaften "Ausbildung/Unternehmen", d.h. mindestens eine im Einzugsbereich jedes TECs.

Ausbildungskredite werden zur Zeit in 10 TECs und in einem LEC genutzt, die sich auf ca. 10% der Sechzehn- bis Siebzehnjährigen in ihrem Einzugsbereich verteilen. Weitere 7 TECs und 2 LECs arbeiten zur Zeit an einer weiteren Reihe von Kreditprogrammen für weitere 10% der Schulabgänger. Die Regierung ist bestrebt, ab 1996 jedem Sechzehn- oder Siebzehnjährigen, der den Vollzeitunterricht verläßt, einen solchen Kredit anzubieten.

62 sogenannte "Compacts" (Kompaktabkommen zwischen Arbeitgebern, Jugendlichen, Schulen und Colleges), wurden in verschiedenen Stadtzentren abgeschlossen, um die Kontakte zwischen Schulen und Arbeitgebern zu fördern. Die Ausdehnung solcher Abkommen auf das ganze Land ist geplant; die betroffenen TECs sind damit beschäftigt, diese Maßnahme den örtlichen Bedürfnissen anzupassen.

56 "Careers Service Partnerships" wurden gebildet, an denen 57 TECs und 80 LEAs beteiligt sind. Den TECs sind 6,13 Millionen Pfund bereitgestellt worden, um "Careers Libraries" aufzustocken und EDV-Systeme in Schulen und Colleges auf einen neueren Stand zu bringen.

Das "Further and Higher Education Act" von 1992 stellt sicher, daß alle "Further Education Colleges" (FE) und "Sixth Form Colleges" ihre Angelegenheiten selbständig verwalten können. Ab dem 1. April 1993 unterstehen Colleges nicht mehr den Lokalbehörden; sie werden einem neuen, für weiterbildende Lehranstalten zuständigen Sektor angeschlossen, damit sie sich rasch der Nachfrage anpassen können. In England und Wales wurden Finanzierungsgremien für weiterbildende Lehranstalten eingesetzt. Für die Hochschulen wurden Finanzierungsgremien in England, Schottland und Wales geschaffen.

Eine weitere Initiative der Regierung ist die "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 entsprechende Ausbildung.

In Großbritannien befinden sich derzeit rund 300.000 Jugendliche in der Ausbildung, verglichen mit den etwa 7.000 Jugendlichen 1979. Seit Beginn des "Youth Training Scheme" (YTS) 1983 erhielten über 3,1 Millionen Jugendliche eine Ausbildung. Der Anteil der Sechzehnjährigen, die in Teilzeit- oder Vollzeitausbildung standen, lag 1989 bei 93%. Für die Sechzehn- bis Achtzehnjährigen betrug der Anteil 70% 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, Reeducation, 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. Nach eingehenden Beratungen über den beim Arbeitsministerium bestehenden Beschäftigungs- und Ausbildungsdienst für Behinderte wurden Entscheidungen getroffen, die eine Verbesserung bestehender Fachdienste bewirken. 1992 übernehmen "Placements Assessment and Counselling Teams" (PACTs) die bisherigen Aufgaben der "Disablement Resettlement Officers", die Behinderten eine Fachberatung zukommen lassen, des "Disablement Advisory Service", der den Arbeitgebern beratend zur Seite steht, sowie die Bewertungsaufgaben des "Employment Resettlement Service". Diese neuen Teams werden sowohl den Arbeitgebern als auch jedem einzelnen Behinderten eine umfassendere Hilfe bringen.

Leistungen

Im Vereinigten Königreich gibt es ein breites Angebot an staatlichen Leistungen für Kranke und Behinderte, das 14,8 Milliarden Pfund jährlich kostet. Die Leistungen für Langzeitkranke und Behinderte wird für 1992-1993 auf 14,2 Milliarden geschätzt, was einem Realzuwachs um ca. 9 Milliarden Pfund seit 1978-1979 entspricht. Hilfe zur Aufrechterhaltung des Einkommens wird über beitragsgebundene und nicht beitragsgebundene Leistungen geboten. Zusätzliche Hilfe zur Bewältigung der durch eine Behinderung verursachten zusätzlichen Kosten wird ca. 2 Millionen Behinderten über nicht beitragsgebundene Leistungen gewährt. Personen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, wird eine besondere Hilfe geboten. Aus jüngsten Untersuchungen geht hervor, daß die Zahlung von Leistungen zur Deckung zusätzlicher Kosten ein sehr wirksames Mittel ist, um den Bedürfnissen von Schwerbehinderten gerecht zu werden.

In den letzten Jahren hat das Vereinigte Königreich den Rahmen der Leistungen für 850.000 Behinderte verbessert, so daß jetzt besser auf ihre Bedürfnisse und Lebensumstände eingegangen wird. Eine dieser Verbesserungen war die Einführung zweier neuer Leistungen im April 1992, und zwar der "Disability Living Allowance" als Hilfe zur Deckung der durch die Behinderung bedingten zusätzlichen Kosten sowie der "Disability Working Allowance" zur Förderung der Unabhängigkeit und sozialen Integration Behinderter durch Hilfe für jene, die arbeiten können und wollen.

III. Ältere Menschen

Die britische Regierung bietet allen Frauen über 60 und allen Männern über 65 ein Grundruhegehalt, die im Verlaufe ihres Arbeitslebens die erforderlichen Mindestbeiträge entrichtet haben. Als außergewöhnliche Leistung ist vorgesehen, daß Frauen eine Rente erhalten, die sich ganz oder teilweise auf die Beiträge ihres derzeitigen, früheren oder verstorbenen Ehemannes gründet, wenn sie damit eine größere Rente als aufgrund ihrer eigenen Beiträge bekommen. Ferner kann ebenfalls eine Zusatzrente gezahlt werden, die von der Höhe bestimmter, seit 1978 bezogener Einkünfte abhängig ist.

Mit der Ausreifung der an die Einkünfte gebundenen Rentenbestimmungen macht diese Rentenform einen zunehmend großen Teil der staatlich gezahlten Renten aus. Zusätzliche Zahlungen erhalten Ruhegehaltsempfänger, die über 80 sind. Ferner kann die Rente jener erhöht werden, die einen anderen Erwachsenen zu Lasten oder unterhaltsberechtigter 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.

Die Regierung bemüht sich um die Vereinheitlichung des Rentenalters für Männer und Frauen. Zu diesem Zweck veröffentlichte sie im Dezember 1991 ein entsprechendes Diskussionspapier. Nach mehreren bis im Juni 1992 stattfindenden Diskussionsrunden wird die Regierung genaue Vorschläge vorlegen.

Zusätzlich zur staatlichen Rente fördert die Regierung auch Pläne für weitere Vorkehrungen, damit der Ruhestand nicht einen brutalen Einkommensrückgang zur Folge hat. Dazu gehören beispielsweise private Pensionen, Berufsrenten und Einkünfte aus Spareinlagen. Jedermann, der das Rentenalter erreicht und nur über unzulängliche Mittel verfügt, kann "Income Support", "Housing Benefit" und "Community Charge Benefit" in Anspruch nehmen. Für Rentner mit niedrigem Einkommen wurden zusätzliche Mittel bereitgestellt. Zwischen 1989 und Oktober 1992 nahmen Einkommensbeihilfen und sonstige einkommensabhängige Leistungen für Rentner real um ca. 700 Millionen Pfund jährlich zu. Für ältere Menschen in Alten- und Pflegeheimen stehen höhere Beträge an "Income Support" zur Verfügung.

Das durchschnittliche Nettoeinkommen der Menschen im Rentenalter stieg zwischen 1979 und 1988 um 34% an, wobei die Hälfte aller Ruhegehaltsempfänger Paare und alleinstehende Rentner waren, die von

einem früheren Arbeitgeber eine Betriebsrente bezogen. Betriebsrenten machten 1988 über ein Viertel des durchschnittlichen Einkommens der Ruhegehaltsempfänger aus, während das an Spareinlagen gebundene Einkommen fast ein Fünftel darstellte.

SOZIALER SCHUTZ

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 sowie langfristiger Auswirkungen auf die öffentlichen Ausgaben vorzusehen. Seine Struktur macht es möglich, Ressourcen wirksam jenen zukommen zu lassen, die sie am dringendsten brauchen, und dabei Unabhängigkeit und persönliches Verantwortungsbewußtsein zu fördern und einen Anreiz zu bieten, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Ein landesweites Sozialhilfesystem sieht ein angemessenes garantiertes Einkommen ohne zeitliche Beschränkung für alleinerziehende Eltern und ältere Menschen, Kranke und Arbeitslose vor. Die "Bürgercharta" der Regierung handelt von der Sicherstellung des sozialen Schutzes. Dieses neue Programm zur Verbesserung der Qualität der Leistungen des öffentlichen Dienstes soll jedesmal wenn möglich eine Angebotsvielfalt bieten, damit der Bürger etwas gegen inakzeptable Dienstleistungen unternehmen kann, und die Steuergelder am nutzbringendsten verwendet werden. Die Ausgaben der Sozialversicherung beliefen sich auf insgesamt 70,6 Milliarden Pfund für den Zeitraum 1991/1992; dies stellt eine reale Zunahme um 17,9 Milliarden bzw. um 34% im Laufe der vergangenen 10 Jahre dar.

Beitragsabhängige Leistungen für die Dauer des Mutterschutzes sowie im Falle von Krankheit und Arbeitslosigkeit werden zugunsten von Arbeitnehmern und Personen erbracht, die noch vor kurzem erwerbstätig waren. **Nichtbeitragsgebundene Leistungen** bieten den Schwerkranken oder Behinderten (einschließlich der aufgrund eines Berufsunfalls Behinderten) und den Pflegepersonen von Kranken und Behinderten, finanzielle Hilfe. Ferner erhalten Familien eine finanzielle Unterstützung in Form einer in bar ausgezahlten wöchentlichen Zulage für jedes unterhaltsberechtigten Kind (Kosten für 1991-1992: 5,46 Milliarden Pfund). Zusätzlich erhalten abhängige Erwerbstätige und Selbständige mit Kindern eine Beihilfe vom "Family Credit" zur Aufbesserung niedriger oder bescheidener Einkommen. Hierdurch soll gewährleistet werden, daß es den meisten Leuten finanziell besser geht, wenn sie einer Arbeit nachgehen, als wenn sie arbeitslos wären, was Eltern dazu veranlassen dürfte, wieder erwerbstätig zu werden bzw. weiterzuarbeiten. Im April 1992 wurde die von einem Elternteil zu leistende Mindestzahl an Arbeitsstunden, um in den Genuß der Beihilfe von "Family Credit" zu kommen, von 24 auf 16 Stunden pro Woche gesenkt. Durch diese Maßnahme können jetzt weit mehr Familien Anspruch darauf erheben. Besonders vorteilhaft ist sie für alleinerziehende Eltern, denen es oft nicht möglich ist, mehr als vierundzwanzig Stunden pro Woche zu arbeiten, weil sie ihre Kinder betreuen müssen.

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 fünf Millionen Menschen erhalten eine Einkommensbeihilfe. Im Laufe der vergangenen drei Jahre wurde der Realwert der im Rahmen der Einkommensbeihilfe gezahlten Unterstützung und der einkommensgebundenen Beihilfen für Rentner um 700 Millionen Pfund jährlich angehoben. Im Oktober 1990 wurde eine Anhebung der Beihilfe zugunsten von Pflegepersonen vorgenommen. "Housing Benefit" und "Community Charge Benefit" sind einkommensgebundene Beihilfen, die 100% der (angemessenen) Wohnkosten und 80% der Kommunalsteuern von Personen abdecken, die eine Einkommensbeihilfe erhalten. Diese Beihilfen können ebenfalls an Personen gezahlt werden, deren Einkommen zu hoch ist, um für eine Einkommensbeihilfe in Frage zu kommen; sobald das Einkommen steigt, wird die Beihilfe nach und nach herabgesetzt.

Die Regierung geht davon aus, daß regelmäßige Unterhaltszahlungen durch abwesende Elternteile eine zuverlässige Einkommensquelle für Alleinerziehende und ihre Kinder sind, dank derer es möglich sein dürfte, nicht länger von einkommensgebundenen Beihilfen abhängig zu sein. Daher erfolgt zur Zeit ein Reformprogramm, durch das sichergestellt werden soll, daß abwesende Elternteile angemessene Unterhaltszahlungen für die Kinder und den Elternteil vornehmen, der sie betreut. Die "Child Support Agency" wird im April 1993 eingesetzt und übernimmt dann die Arbeit der Lokalstellen des Ministeriums für soziale Sicherheit sowie einer Reihe britischer Zivilgerichte. Sie wird für alle Familien als nicht kontradiktorische Stelle für alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Festlegung und Einziehung von Unterhaltsgeldern zugunsten der Kinder dienen. Eine unabhängige Berufungsstelle wird eingesetzt, und die Entscheidungsfindung wird von einer unabhängigen Stelle überwacht; die Ergebnisse werden jedes Jahr veröffentlicht. Die Agency dürfte wirksamer und effizienter als das jetzige System sein.

A N L A G E

**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 abgeschlossen?
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 allgemeinen 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 Zugangs 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?

GLEICHBEHANDLUNG 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 Unternehmen 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?

24.09.93**Beschluß
des Bundesrates**

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

KOM(92) 562 endg.; Ratsdok. 4051/93

Der Bundesrat hat in seiner 660. Sitzung am 24. September 1993 zu der Vorlage wie folgt Stellung genommen:

1. Der Bundesrat erkennt das Bemühen der EG-Kommission an, der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte durch die Erarbeitung von Richtlinienvorschlägen und sonstigen Rechtsetzungsakten mehr Gewicht zu verleihen. Dies darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß ein Großteil der Maßnahmen, die zur sozialen Flankierung des Binnenmarktes gedacht waren, bislang nicht verwirklicht wurden.
2. Der Bundesrat bedauert daher, daß insbesondere über folgende Richtlinienvorschläge bis heute keine Einigung erzielt werden konnte:
 - Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen;
 - Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Einsetzung europäischer Betriebsräte zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.

Beide Richtlinienvorschläge sind wesentliche Grundpfeiler zur Absicherung der Arbeitnehmerrechte im erweiterten Wettbewerb des Binnenmarktes. Die Bundesregierung wird deshalb gebeten, auf eine beschleunigte Verabschiedung dieser Richtlinienvorschläge hinzuwirken.

3. Die Bundesregierung hat nunmehr im vorgelegten 2. Bericht der Europäischen Gemeinschaften über die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer im wesentlichen die vollständige Beantwortung des Fragenkataloges der Kommission geleistet. Der Bundesrat sieht damit auch den Fragenkatalog zum ersten Bericht der Kommission der Europäischen Gemeinschaften über die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer als beantwortet an.

4. Der Bundesrat vermißt allerdings auch im diesjährigen Bericht Hinweise auf bereits umgesetzte Richtlinien aus dem Arbeitsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta bzw. Hinweise über den Verfahrensstand der Umsetzung entsprechender Richtlinien; dies gilt insbesondere für die erwähnte Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie. Der Bundesrat bittet deshalb die Bundesregierung, im nächsten Bericht entsprechende Erklärungen abzugeben.
5. Im übrigen regt der Bundesrat an, im 3. Bericht folgende Ergänzungen und Korrekturen aufzunehmen:
 - Zu Punkt 4:

Zwar ist de jure die Aussage richtig, daß - soweit es sich um Staatsangehörige der Mitgliedstaaten handelt - die Freizügigkeit gegeben ist, doch bestehen weiterhin Rechtsvorschriften (z.B. §§ 3 f AufenthG/EWG), die de facto eine Freizügigkeit erschweren. Ein entsprechender Hinweis hierzu ist deshalb angebracht.
 - Zu Punkt 5 a:

Es fehlt der Hinweis, daß nach § 5 Tarifvertragsgesetz Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden können.
 - Zu Punkt 7 c:

Das Verfahren bei Konkursen sollte genauer dargestellt werden; Ausführungen zum Verfahren bei Massenentlassungen fehlen bisher völlig.
 - Zu Punkt 14:

Wichtig erscheint die Erwähnung, daß bei einem Streik im öffentlichen Dienst nach der Rechtsprechung es nicht erlaubt ist, ohne ausdrückliche gesetzliche Grundlage Beamte als Streikbrecher einzusetzen.
 - Zu Punkt 15 b:

Zwar ist die Aussage, daß der Zugang zur beruflichen Bildung für deutsche wie für ausländische Staatsangehörige aus den Mitgliedstaaten grundsätzlich offen ist, richtig; die Beschäftigung von Ausländern, die nicht Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Gemeinschaft sind, ist aber nach § 19 Abs. 1 Arbeitsförderungsgesetz erlaubnispflichtig. Die Wahl einer entsprechend eingeschränkten Formulierung bzw. ein Hinweis auf diese Beschränkung ist deshalb angebracht.
 - Zu Punkt 16 b:

Die Ausführungen zum Bundeserziehungsgeldgesetz, zur Arbeitsfreistellung bei Erkrankung eines Familienangehörigen und zur Teilzeitarbeit dienen der Beantwortung der Frage nach Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Pflichten miteinander in Einklang zu bringen. Der Bundesrat vermißt die Erwähnung diesbezüglicher landesgesetzlicher Regelungen. Eine Antwort auf die Frage nach Initiativen zur Verstärkung der Maßnahmen zugunsten der Gleichbehandlung von Männern und Frauen fehlt leider völlig.
 - Zu Punkt 20:

Im Rahmen dieses Punktes sollte auf die Ausnahmeregelung des § 7 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) über das Mindestalter für den Eintritt des Jugendlichen in das Erwerbsleben hingewiesen werden.

- Zu Punkt 22:
Hinsichtlich der Regelung der Arbeitszeit für Jugendliche sollte auf die §§ 16 und 17 JArbSchG hingewiesen werden, wonach Jugendliche grundsätzlich nicht an Samstagen und Sonntagen beschäftigt werden dürfen.
 - Zu Punkt 24:
Hier empfiehlt sich ein Hinweis darauf, daß das Rentenreformgesetz 1992 eine stufenweise Anhebung der Altersgrenze für Frauen von 60 Jahren auf eine für Männer und Frauen gleiche Regelaltersgrenze von 65 Jahren vorsieht.
6. Der Bundesrat hält es für wünschenswert, wenn im Länderbericht der Bundesregierung generell ein Ausblick auf zukünftige Vorhaben aufgenommen wird, vor allem im Hinblick auf die Verdeutlichung der weiteren Entwicklung. Der Bundesrat fordert die Bundesregierung auf, die Länder vor Abgabe des Berichtes zu beteiligen.