

Bundesrat

Drucksache 62/94

18.01.94 265 Seiten

EU - AS - FJ - FS - K

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Dritter Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament und den Wirtschafts- und Sozialausschuß über die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer

KOM(93) 668 endg.; Ratsdok. 4076/94

Übermittelt vom Bundesministerium für Wirtschaft am 18. Januar 1994 gemäß § 2 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (BGBl. I 1993 S. 313 ff.).

Die Vorlage ist von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 21. Dezember 1993 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Union übermittelt worden.

Hinweis: Vgl. Drucksache 717/89 = AE-Nr. 892998, Drucksache 199/92 = AE-Nr. 920417 (1. Bericht) und Drucksache 413/93 = AE-Nr. 931690 (2. Bericht).

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	2
-------------------------	---

ERSTER TEIL

Die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer durch die europäische Gemeinschaft	4
--	---

ZWEITER TEIL

Die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer durch die Mitgliedstaaten:

Belgien	25
Dänemark	49
Bundesrepublik Deutschland	64
Griechenland	79
Spanien	100
Frankreich	119
Irland	157
Italien	166
Luxemburg	177
Niederlande	206
Portugal	224
Vereinigtes Königreich	239

ANLAGE

Für die Mitgliedstaaten bestimmter Fragenkatalog zum Bericht über die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer	259
---	-----

Einleitung

EINLEITUNG

Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer wurde im Dezember 1989 auf der Tagung des Europäischen Rates in Straßburg in Form einer feierlichen Erklärung angenommen.

Im Rahmen einer Gemeinschaft, die sich die Schaffung eines umfassenden Binnenmarktes zum Ziel gesetzt hat, soll diese Charta die im sozialen Bereich erzielten Fortschritte festigen, die soziale Dimension dieses Binnenmarktes berücksichtigen und die sozialen Rechte der Arbeitnehmer in der Gemeinschaft ausbauen.

Da der Charta lediglich die Form einer Erklärung gegeben wurde und sie somit nicht den Status eines zwingenden Rechtsinstruments hat, sind in Titel II Bestimmungen für ihre Anwendung vorgesehen.

So wird hervorgehoben, daß die Mitgliedstaaten entsprechend den einzelstaatlichen Gepflogenheiten und insbesondere durch Rechtsvorschriften und Tarifverträge Sorge zu tragen haben für die Gewährleistung der sozialen Grundrechte der Charta und für die Durchführung der für den reibungslosen Ablauf des Binnenmarktgeschehens erforderlichen sozialpolitischen Maßnahmen.

Parallel dazu forderte der Europäische Rat die Kommission auf, 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.

Darauf reagierte die Kommission mit der Annahme eines *Aktionsprogramms zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte*⁽¹⁾.

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 gemein-

schaftlichen Zuständigkeiten über die Vorschläge der Kommission zu beraten"⁽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:

- 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.).
- Prinzip der Diversität der Systeme, Kulturen und nationalen Gepflogenheiten, sofern sie sich positiv auf die Erfordernisse zur Realisierung des Binnenmarktes auswirkt.
- 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.

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, der Ad-hoc-Gruppen oder des sozialen Dialogs.

Einleitung

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

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die wichtige Rolle des **Europäischen Parlaments** sowie des **Wirtschafts- und Sozialausschusses**. Durch ihre Stellungnahmen haben sie ganz offensichtlich die sozialpolitische Debatte in der Gemeinschaft begünstigt und unterstützt und so zur Verwirklichung dieser Politik beigetragen.

In seiner EntschlieÙung (A3-0386/92) zum ersten Bericht über die Anwendung der Charta hat das Parlament im Dezember 1992 an den Rat appelliert, daß "bis Juni 1993 wenigstens die prioritär eingestufteten Rechtsvorschriften verabschiedet werden, so daß in den Mitgliedstaaten eine spürbare Verbesserung der

Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen gewährleistet wird, (und) ... daß durch diese Bestimmungen keine sozialen Errungenschaften in den Mitgliedstaaten beeinträchtigt werden dürfen, die ein höheres Schutzniveau garantieren".

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 zweiten Berichts unterstreicht der WSA, daß dieser "eine nützliche Gesamtübersicht über die Entwicklungen in diesem Tätigkeitsbereich" gibt.

DER BERICHT ÜBER DIE ANWENDUNG DER CHARTA

Absatz 29 der Charta beauftragt die Kommission, einen Bericht über ihre Durchführung seitens der Mitgliedstaaten und der Europäischen Gemeinschaft zu erstellen.

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

Dieser dritte Bericht wurde im selben Sinne ausgearbeitet wie seine beiden Vorläufer⁽³⁾ und stellt eine Aktualisierung des zweiten Berichts dar.

Der erste Teil betrifft die Anwendung der Charta auf Gemeinschaftsebene, und der zweite stellt ihre Durchführung durch die Mitgliedstaaten dar.

Wie in den vorangegangenen Jahren haben die Mitgliedstaaten ihren nationalen Bericht in Anlehnung an einen Fragebogen, der im Anhang des vorliegenden Berichts enthalten ist, selbst erstellt.

Erster Teil

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

ARBEITSMARKT

1993 hat sich die Beschäftigungslage in der Europäischen Gemeinschaft weiterhin derart verschlechtert, daß diese Situation in dem 93er Bericht über die *"Beschäftigung in Europa"* als "eine der schlechtesten in der Gemeinschaft seit vielen Jahren" bezeichnet wird. Der Arbeitsmarkt unterliegt einer starken Rezession, und der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung der Gemeinschaft übersteigt bereits 10 %.

Daher hat die Kommission die Initiative ergriffen und einen *"Gemeinschaftsweiten Rahmen für die Beschäftigung"*⁽⁴⁾ vorgeschlagen. Ihr Vorschlag verläuft genau in die Richtung der Schlußfolgerungen des Rates auf der Tagung von Kopenhagen und stellt einen wichtigen Beitrag der Kommission zur Thematik des Weißbuchs über Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung dar. Hiermit sollen ein Rahmen geschaffen und eine Strategie entwickelt werden, die zu einem verstärkt kollektiven und konzertierten Vorgehen aller Gemeinschaftsinstitutionen und der Mitgliedstaaten in Richtung eines beschäftigungsintensiveren Wachstums führen. Zu diesem Zweck beabsichtigt die Kommission, Analysen und Vorschläge für Maßnahmen in verschiedenen Bereichen vorzulegen.

Das Ziel der Schaffung von Arbeitsplätzen wird auf Gemeinschaftsebene außerdem durch die Tätigkeit des Europäischen Sozialfonds sowie über Aktions- und experimentelle Forschungsprogramme, Pilotprojekte und die Verbreitung einer besseren Praxis unterstützt.

Europäischer Sozialfonds: Im Februar und März 1993 hat die Kommission der Europäischen Gemeinschaften Vorschläge zur Änderung der Verordnungen über die Arbeit der Strukturfonds angenommen. Im Juli 1993 hat der Rat die neue Verordnung über den Sozialfonds⁽⁵⁾ erlassen. Die Reform zielt darauf ab, die Maßnahmen des ESF in stärkerem

Maße an den Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit, der Langzeitarbeitslosigkeit und an die zunehmende Gefahr einer sozialen Ausgrenzung anzupassen.

Die Ziele "Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit" und "Eingliederung der Jugendlichen in das Erwerbsleben" wurden in einem einzigen Ziel, nämlich Ziel 3, zusammengefaßt, das außerdem gegen sämtliche Erscheinungsformen der sozialen Ausgrenzung ankämpfen soll. Es wurde ein neues Ziel, Ziel 4, "zur Erleichterung der Anpassung der Arbeitskräfte an die industriellen Wandlungsprozesse und an Veränderungen der Produktionssysteme" eingeführt.

Die Ziele des ESF werden ebenfalls im Rahmen von *Gemeinschaftsinitiativen*⁽⁶⁾ verfolgt. Es gibt drei derartige Initiativen im Bereich Humanressourcen:

Die Initiative EUROFORM ist dazu bestimmt, neue Modelle der Berufsausbildung und der Schaffung von Arbeitsplätzen im Zuge der Verwirklichung des Binnenmarktes zu fördern.

NOW soll die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen vorantreiben.

Die Initiative HORIZON begünstigt den Zugang von Behinderten und bestimmten benachteiligten Gruppen zum Arbeitsmarkt.

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.

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

Erster Teil

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.

Schließlich wollte die Kommission die Freizügigkeit der Arbeitnehmer durch Verbesserungen an dem Mechanismus begünstigen, der es allen Interessierten ermöglicht, sich über offene Stellen in anderen Mitgliedstaaten zu informieren.

Der zweite Teil der Verordnung (EWG) 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft betrifft nämlich die *"Zusammenführung und den Ausgleich von Stellenangeboten und Arbeitsgesuchen"*. Anders ausgedrückt handelt es sich hier um die Funktionsweise eines Systems zum Austausch von Stellenangeboten und 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⁽⁷⁾ angenommen.

Ziel dieser Überprüfung ist es unter anderem, Arbeitssuchenden, die in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten wollen, durch die Dienststellen der Arbeitsverwaltung ihres Wohnlandes die Erbringung einer Dienst-

leistung 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⁽⁸⁾ hat der Rat die Änderungen an der Verordnung (EWG) 1612/68 genehmigt.

Das System trägt nun die Bezeichnung EURES (European Employment Services). Es besteht aus einem Netz von Euroberatern der öffentlichen Arbeitsverwaltungen Europas, von Strukturen assoziierter Partner, die sich mit bestimmten Zielgruppen befassen, und von Sozialpartnern. Eine Datenbank und ein telematisches Kommunikationssystem ermöglichen den Euroberatern den Informationsaustausch.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

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:

- 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⁽⁹⁾ (Rechtsgrundlage: Artikel 118 a EWG-Vertrag).

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.

Von den drei vorgeschlagenen Richtlinien konnte lediglich diejenige auf der Grundlage von Artikel 118 a am 25. Juni 1991 vom Ministerrat erlassen werden.⁽¹⁰⁾

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.

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 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*⁽¹¹⁾ 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 Stand-

punkt des Parlaments abzuwarten.

In seiner Stellungnahme vom 9. März 1993 unterstützt das Europäische Parlament zwar den von der Kommission verfolgten Ansatz, wünscht jedoch eine Vertiefung insbesondere des Aspekts Mindestlöhne sowie zwingende Rechtsvorschriften auf Gemeinschaftsebene.

In ihrer endgültigen Stellungnahme vom 1. September 1993 berücksichtigte die Kommission die Stellungnahme des Europäischen Parlaments sowie auch diejenige des Wirtschafts- und Sozialausschusses.⁽¹²⁾

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

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.

Daher enthält der Vorschlag für eine Richtlinie des Rates für bestimmte Aspekte der

Arbeitszeitgestaltung⁽¹³⁾ einen "Sockel" von Mindestvorschriften zur Mindestruhezeit, der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden und zum bezahlten jährlichen Mindesturlaub (4 Wochen); zur Ableistung von Nacharbeit sowie insbesondere zu Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitnehmer bei Änderungen des Arbeitsablaufs, die sich aus der Gestaltung der Arbeitszeit ergeben.

Am 23. November 1993 hat der Rat diesen Richtlinienentwurf angenommen.

Am 28. November 1990 nahm die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie über einen *Nachweis für Arbeitsverhältnisse*⁽¹⁴⁾ 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⁽¹⁵⁾ 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.

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*⁽¹⁶⁾ 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 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 genehmigt⁽¹⁷⁾.

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.

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"*⁽¹⁸⁾ 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"*⁽¹⁹⁾ 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

Erster Teil

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*⁽²⁰⁾ angenommen.

FREIZÜGIGKEIT

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*⁽²¹⁾.

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.

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"*⁽²²⁾ angenommen. Hierbei handelt es sich um ein Dokument, das als Diskussionsgrundlage und zur Sensibilisierung dienen soll, und mit dem die Kommission eine Erörterung der ergänzenden Altersversorgungssysteme auf Gemeinschaftsebene einleiten will.

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

Ziel dieser Mitteilung ist es nicht, ein Werturteil über die Verdienste der einzelstaatlichen Systeme abzugeben, sondern es geht darum, eine Bestandsaufnahme der Probleme vorzustellen, die die ergänzenden Systeme im Hinblick auf die Mobilität der Arbeitnehmer verursachen.

Die grundlegende Zielsetzung besteht darin, daß die grenzübergreifende Mobilität der Arbeitnehmer keine größeren Schwierigkeiten bereitet als diejenige innerhalb eines Mitgliedstaates.

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

Die Stellungnahme des Europäischen

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

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.

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*,⁽²³⁾ angenommen.

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

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.

Am 23. Dezember 1992 hat die Kommission eine Mitteilung mit dem Titel *"Auf dem Weg zur europäischen Solidargemeinschaft - Den Kampf gegen die soziale Ausgrenzung intensivieren, die Eingliederung fördern"*⁽²⁴⁾ verabschiedet.

Erster Teil

Die Mitteilung schlägt allgemeine Orientierungen für eine Aktion vor, die die Gemeinschaft in diesem Bereich unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips entwickeln könnte.

Am 22. September 1993 verabschiedete die Kommission ein neues Programm (*"Mittelfristiges Aktionsprogramm zur Bekämpfung der Ausgrenzung und zur Förderung der Solidarität"*)⁽²⁵⁾, das das im Juni 1994 auslaufende "Armut 3"-Programm ablösen soll.

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.

Mit der Annahme einer Entschließung zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung haben der Rat und die im Rat vereinigten Minister für Sozialfragen am 29. September 1989 die Bedeutung unterstrichen, die sie den die 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*⁽²⁶⁾ 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.⁽²⁷⁾

Außerdem hat die Kommission zur Förderung der Annäherung des Sozialschutzstandards entsprechend ihrer Ankündigung im Programm

zur Anwendung der Sozialcharta eine Strategie zur Konvergenz der Politik der Mitgliedstaaten der Gemeinschaft im Bereich des sozialen Schutzes vorgeschlagen.

Dieser Ansatz, der in ihrem Vorschlag für eine *Empfehlung des Rates vom 27. Juni 1991 über die Annäherung der Ziele und der Politik im Bereich des sozialen Schutzes* dargelegt wird, will flexibel und progressiv sein sowie sich auf ein freiwilliges Zusammengehen der Mitgliedstaaten gründen.⁽²⁸⁾

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.⁽²⁹⁾

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

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*⁽³⁰⁾ 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.

Auf der Tagung des Rates "Sozialfragen" am 12. Oktober 1993 erfolgte ein Meinungsaustausch über den Vorschlag der Kommission. Da eine politische Einigung nicht zustande kam, kündigte die Kommission an, daß der Vorschlag ab dem 1. November 1993 entsprechend den im Vertrag von Maastricht vorgesehenen Verfahren (Artikel 3 des Sozialprotokolls) erörtert wird.

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.⁽³¹⁾ 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.⁽³²⁾

Es besteht eine große Vielfalt tatsächlich in den einzelnen Ländern angewandeter 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.⁽³³⁾

Erster Teil

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

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

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

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

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

Der Rat hat im übrigen am 21. Mai 1991 eine Entschließung ⁽³⁴⁾ 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".

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 ⁽³⁵⁾ 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. ⁽³⁶⁾

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 Kinderbetreuungsmöglichkeiten das vorhandene Angebot. Der Mangel an qualitativ hochwertigen, erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen stellt ein wesentliches Hindernis für den Zugang der Frauen zu Beschäftigung und Berufsbildung sowie für ihre uneingeschränkte Mitwirkung in diesen Bereichen dar.

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

Über den Rahmen der punktuellen Maßnahmen hinaus möchte die Kommission Gemeinschaftsleitlinien aufstellen, mit deren Hilfe die Mitgliedstaaten eine globale Kinderbetreuungs-politik 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*.⁽³⁷⁾

Die Empfehlung wurde am 31. März 1992 vom Rat genehmigt.⁽³⁸⁾

BERUFSBILDUNG

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*⁽³⁹⁾ vorgelegt.

Gemeinsames Merkmal von Programmen wie Comett, Eurotecnet, Erasmus, Lingua, Tempus, PETRA, IRIS, Force und dem Austauschprogramm für junge Arbeitnehmer ist, daß sie sich auf die Weiterentwicklung der Bildung, ob es sich dabei nun um Erstausbildung oder Fortbildung handelt, konzentrieren.

Daneben gibt es noch weitere Gemeinschaftsprogramme, die Bildungselemente enthalten oder Auswirkungen auf die Bildungspolitik haben.⁽⁴⁰⁾

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.

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.⁽⁴¹⁾

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 die Jugendlichen in der beruflichen Ausbildung, die immerhin die Mehrheit darstellen, außer acht lassen"⁽⁴²⁾.

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.⁽⁴³⁾

Schließlich hat die Kommission eine *Empfehlung über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung*⁽⁴⁴⁾ vorgeschlagen. Ihr Ziel ist es, darauf hinzuwirken, daß die Mitgliedstaaten ihre Berufsbildungspolitik so auszurichten, daß

jeder Arbeitnehmer in der Gemeinschaft ohne jegliche Diskriminierung während seines gesamten Arbeitslebens Zugang zur beruflichen Weiterbildung hat.

Der Rat hat die Empfehlung am 30. Juni 1993 genehmigt⁽⁴⁵⁾

Schließlich hat die Kommission in einer Arbeitsunterlege vom 5. Mai 1993 Zeitlinien festgelegt, die sie im Bereich von Bildung und Ausbildung zu verfolgen gedenkt.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

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.

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⁽⁴⁶⁾ 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.⁽⁴⁷⁾

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.⁽⁴⁸⁾ Die Stellungnahme des Parlaments ist bisher nicht erfolgt.

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.⁽⁴⁹⁾

Ende 1992/Anfang 1993 hat die Kommission drei Richtlinienvorschläge zu folgenden Themen vorgelegt:

- Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen⁽⁵⁰⁾
- Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit⁽⁵¹⁾
- Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Transporttätigkeiten sowie in Arbeitsstätten in Transport

mitteln⁽⁵²⁾

Drei Richtlinien hat der Rat erlassen:

- Richtlinie über Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in übertägigen oder untertägigen mineralgewinnenden Betrieben⁽⁵³⁾
- Richtlinie über Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in den Betrieben, in denen durch Bohrungen Mineralien gewonnen werden⁽⁵⁴⁾

Schließlich hat der Rat am 23 November 1993 die Richtlinien über Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz an Bord von Fischereifahrzeugen angenommen.

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

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 erfäßbar. 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 %).

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."

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 17. März 1992⁽⁵⁵⁾ in der Kommission genehmigt. Die Stellungnahme des Parlaments erfolgte am 17. Dezember 1992.⁽⁵⁶⁾

Im Anschluß an diese Stellungnahme genehmigte die Kommission am 5. Februar 1993 einen geänderten Vorschlag⁽⁵⁷⁾. In ihm werden bestimmte Begriffe genau definiert. So sind "junge Menschen" Personen unter 18 Jahren, "Jugendliche" die 15- 18jährigen, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen, während "Kinder" das Alter von 15 Jahren noch nicht erreicht haben oder dieser Schulpflicht noch unterliegen.

Der Richtlinienvorschlag sieht in Übereinstimmung mit der Charta ein Verbot der Kinderarbeit vor. Die entsprechende Altersgrenze ist nach Meinung der Kommission gerechtfertigt, da erst mit ihr ein Gleichgewicht der die Gesundheit der

Jugendlichen bestimmenden Faktoren gegeben ist, wobei Gesundheit hier im Sinne der umfassenden Definition der WHO zu verstehen ist, wonach diese das körperliche, geistige, aber auch soziale Wohlbefinden umfaßt. Bei dem Verbot der Kinderarbeit hat sich die Kommission jedoch flexibel gezeigt. So sind Ausnahmen für kulturelle Betätigungen und für Kinder 13 und 14 Jahren möglich, wenn sie leichte Arbeit verrichten.

Darüber hinaus macht es die vorgeschlagene Richtlinie den Arbeitgebern zur Pflicht, in Beachtung der allgemeinen Bestimmungen der Rahmenrichtlinie die besonderen Gefährdungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Jugendlichen zu berücksichtigen, wobei diese auf der Grundlage der in der nicht erschöpfenden Liste im Anhang an den Vorschlagstext aufgeführten Agenzien, Verfahren und Arbeitsbedingungen zu bewerten sind.

Bezüglich der Dauer der Arbeitszeit für Kinder, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, legt der Richtlinienvorschlag bestimmte Grenzen fest. Damit der Schulbesuch und die spätere Entwicklung nicht durch eine zu lange tägliche Arbeitszeit beeinträchtigt werden, darf deren Dauer 12 Stunden pro Woche bzw. 2 Stunden pro Unterrichtstag nicht überschreiten.

Die für die Berufsausbildung aufgewendete Zeit ist bei Jugendlichen als Arbeitszeit zu zählen.

Für alle Jugendlichen und jungen Menschen, die im dualen Ausbildungssystem stehen oder während der Schulferien arbeiten, ist die Arbeitszeit hingegen auf maximal 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche begrenzt, wobei unter bestimmten Bedingungen Abweichungen von diesen Grenzwerten zulässig sind. Der Richtlinienvorschlag beinhaltet ebenfalls ein Nachtarbeitsverbot von 20 bis 6 Uhr für Kinder und von 22 bis 6 Uhr oder 23 bis 7 Uhr für jugendliche mit bestimmten Ausnahmemöglichkeiten für letztere.

Am 23. November 1993 hat der Rat einen gemeinsamen Standpunkt zu diesem Richtlinienentwurf fastgelegt.

Veranstaltung des Europäischen Jahres der älteren Menschen und der Solidargemeinschaft der Generationen (1993)⁽⁶¹⁾ gefaßt.

ÄLTERE MENSCHEN

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 Denksätze, 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⁽⁵⁸⁾ vorgelegt.

Daraufhin hat der Rat den *Beschluß über gemeinschaftliche Aktionen zugunsten älterer Menschen*⁽⁵⁹⁾ 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⁽⁶⁰⁾ hat der Rat am 24. Juni 1992 seinen Beschluß über die

BEHINDERTE

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 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.

Am 18. April 1988 wurde mit der Annahme des für den Zeitraum 1988-1991 bestimmten

zweiten Aktionsprogramms der Gemeinschaft⁽⁶²⁾ 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.

Ein neues Aktionsprogramm scheint um so notwendiger, als die Behinderten in den Bereichen Ausbildung, Beschäftigung und Freizeit weiterhin stark benachteiligt sind.⁽⁶³⁾ 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.

Das Europäische Parlament hat am 30. Oktober 1992 seine Stellungnahme abgegeben. In ihrem geänderten Vorschlag hat die Kommission die

vom Parlament und vom Wirtschafts- und Sozialausschuß gewünschten Änderungen übernommen.

Am 25. Februar 1993⁽⁶⁴⁾ wurde Helios II vom Rat genehmigt.

Aufgestellt für einen Zeitraum von vier Jahren (1993-1996), ist Helios II vor allem auf den Informationsaustausch und die Förderung innovativer Versuche und Verfahren der Eingliederung von Behinderten ausgerichtet. Das neue Programm umfaßt fünf Schwerpunktbereiche: Eingliederung in die Schulen und im Bereich der Bildung allgemein, funktionelle Rehabilitation, berufliche Bildung, wirtschaftliche Eingliederung sowie soziale Eingliederung und eigenständige Lebensführung.

Die Kommission, die für die Durchführung verantwortlich ist, wurde beauftragt, während der vierjährigen Laufzeit des Helios-II-Programms den Austausch von Erfahrungen zu erleichtern und die Verbreitung von Informationen sowie den Transfer effizienter Verfahren zu unterstützen.

Seit 1989 existieren in verschiedenen vom Rat erlassenen Richtlinien Bestimmungen über in ihrer Bewegungsfähigkeit eingeschränkte Arbeitnehmer.⁽⁶⁵⁾ 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⁽⁶⁶⁾ 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.

SCHLUBFOLGERUNG

Fast vier Jahre nach Annahme der Charta hat die Kommission praktisch sämtliche in ihrem Arbeitsprogramm vorgesehenen Vorschläge vorgelegt und auf diese Weise versucht, auf Gemeinschaftsebene die in der Charta angekündigten sozialen Rechte zu garantieren.

Durch ergänzende Vorschläge war sie in verschiedenen Bereichen um eine Festigung und Verlängerung des Aktionsprogramms bemüht.

1993 war das Jahr der Ratifizierung des

Unionsvertrags.

In dem im Anhang des Vertrags befindlichen Protokoll über die Sozialpolitik haben die "hohen Vertragsparteien" festgestellt, daß "elf Mitgliedstaaten ... auf dem durch die Sozialcharta von 1989 vorgezeichneten Weg weitergehen wollen; daß sie zu diesem Zweck untereinander ein Abkommen beschlossenen haben; daß dieses Abkommen diesem Protokoll beigelegt ist".

Das Abkommen bringt eine nicht unerhebliche Veränderung der gemeinschaftlichen Sozialpolitik mit sich, da es die Ausweitung der Beschlußfassung mit qualifizierter Mehrheit vorsieht und die Grundlagen dafür enthält, daß die Sozialpartner zum ersten Mal im Rahmen der gemeinschaftlichen Rechtsordnung europäische Vereinbarungen abschließen können. Der Unionsvertrag ist am 1. November 1993 in Kraft getreten.

Am 17. November 1993 hat die Kommission ein Grünbuch über die zuhünftigen sozialpolitischen Optionen in der Europäischen Union angenommen.

Dieses Grünbuch wird in allen Mitgliedstaaten an alle interessierten Kreisen verteilt, die zur nächsten Etappe der sozialer Entwicklung in der Union eine Beitrag leisten wollen.

Die Reaktionen auf das Grünbuch werden von der Kommission berücksichtigt, wenn sie in der zweiten Jahreshälfte 1994 ein Weißbuch vorlegt, das sozialpolitische Vorschläge enthalten wird.

- (1) KOM(89) 568 endg., Brüssel, 29. November 1989.
- (2) Schlußfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates von Straßburg vom 8. und 9. Dezember 1989.
- (3) KOM(91) 511 endg. (erster Bericht),
KOM(92) 562 endg. (zweiter Bericht).
- (4) KOM(93) 238 endg. vom 26.5.1993.
- (5) Verordnung EWG Nr. 2083/93 des Rates, ABl. Nr. L 193 vom 31. 7.1993.
- (6) ABl. Nr. C 327 vom 29.12.1990, S. 3.
- (7) KOM(90) 316 endg. - SYN 359, Brüssel, 5. September 1991;
ABl. Nr. C 254 vom 28.9.1991, S. 9.
- (8) ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 1.
- (9) KOM(90) 228 endg. - SYN 280 und SYN 281 vom 13.8.1990.
- (10) 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.
- (11) SEK(91) 2116 endg.
- (12) KOM(93) 388 endg.
- (13) KOM(90) 317 endg. - SYN 295 vom 20.9.1990.
- (14) KOM(90) 563 endg. - 08.01.1991.
- (15) 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.
- (16) ABl. L 48 vom 22.02.1975, S. 29.
- (17) ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 3.
- (18) SEK(89) 924 endg. vom 22.6.1989.
- (19) SEK(90) 1813 vom 28.9.1990.
- (20) SEK(91) 1855 endg.
- (21) KOM(91) 230 endg. - SYN 346; ABl. C 225 vom 30.8.91, S. 6.
- (22) SEK(91) 1332.
- (23) KOM(90) 561 endg.
- (24) KOM(92) 542 endg.
- (25) KOM(93) 435 endg.
- (26) KOM(91)161 endg. vom 13.5.1991; ABl. C 163 vom 22.6.1991, S. 3.
- (27) ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 46.
- (28) KOM(91)228 endg. vom 27.6.1991; ABl. Nr. C 194 vom 25.7.1991, S.13.
- (29) ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 49.
- (30) KOM(90) 581 endg., Brüssel, 25.1.1991.
- (31) KOM(91) 259 endg., Brüssel, 3.9.1991.
- (32) 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.
- (33) ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 53.
- (34) ABl. C 142 vom 31.5.1991, S. 1.
- (35) ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1.
- (36) Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992, ABl. Nr. L 348 vom 28.11.92.
- (37) KOM(91) 233 endg.; ABl. Nr. C 242 vom 17.9.1991, S. 3.

- (38) ABl. Nr. L 123 vom 8.5.1992, S. 16.
- (39) KOM(90) 334 endg., Brüssel, 21.8.1990.
- (40) Vollständige Analyse: siehe Memorandum über die Rationalisierung und Koordinierung von Berufsbildungsprogrammen auf Gemeinschaftsebene, KOM(91) 334 endg.
- (41) 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.
- (42) ABl. C 68 vom 19.3.1990, S. 175.
- (43) ABl. L 214 vom 2.8.1991, S. 69.
- (44) KOM(92) 486 endg.
- (45) ABl. Nr. L 181/37 vom 23.7.1993.
- (46) ABl. 80 vom 31. 8.1962 und ABl.147 vom 9.8.1966.
- (47) ABl. L 160 vom 26.6.1990, S. 39.
- (48) ABl. Nr. C 271 vom 16.10.1991, S. 3.
- (49) Richtlinie 91/382/EWG des Rates, ABl. Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 16;
Richtlinie 92/29/EWG des Rates, ABl. Nr. L 113 vom 30.4.1992, S. 19;
Richtlinie 92/57/EWG des Rates; Richtlinie 92/58/EWG des Rates, ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 23.
- (50) KOM(92) 560 endg.
- (51) KOM(93) 155 endg.
- (52) KOM(92) 234 endg.
- (53) Richtlinie 92/104/EWG des Rates, ABl. Nr. L 404 vom 31.12.1992.
- (54) Richtlinie 92/91/EWG des Rates, ABl. nr. L 348 vom 28.11.1992.
- (55) ABl. Nr. C 84 vom 4.4.1992.
- (56) ABl. Nr. C 21 vom 25.1.1993.
- (57) KOM(93) 35, ABl. C 77 vom 18.3.1993.
- (58) KOM(90) 80 endg., Brüssel, 24.4.1990.
- (59) ABl. L 28 vom 2.2.1991, S. 29.
- (60) ABl. Nr. C 25 vom 1.2.1992, S. 5.
- (61) ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 43.
- (62) ABl. L 104 vom 23.4.1988, S. 38.
- (63) 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.
- (64) ABl. Nr. L 56 vom 9.3.1993, S. 30.
- (65) 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 (AbI. 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 (AbI. L 393 vom 30.12.1989, S. 1).
- (66) ABl. Nr. C 68 vom 16.3.1991, S. 7.

Zweiter Teil

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

BELGIEN

FREIZÜGIGKEIT

1. Für die Wahrnehmung des Rechtes auf Freizügigkeit in Belgien durch Arbeitnehmer der Europäischen Gemeinschaft gibt es keine anderen als die durch Gründe der öffentlichen Ordnung und Gesundheit gerechtfertigten Beschränkungen.
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 (geändert durch Verordnung 2434/92 vom 27. Juli 1992) 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 Höhe des Arbeitsentgelts wird von den Arbeitsvertragsparteien frei festgelegt. Dabei müssen jedoch bestehende Tarifverträge eingehalten werden.

In sektoralen, von paritätischen Kommissionen geschlossenen Tarifverträgen werden Lohnsätze bestimmt, die vom Alter des Arbeitnehmers, seiner Beschäftigungsdauer und Qualifikation sowie von der ausgeübten Tätigkeit abhängen. Diese Tarifverträge regeln auch die Bindung an den Verbraucherpreisindex.

Entsprechend der geltenden Rangordnung müssen die sektoralen Tarifverträge und die von den Arbeitsvertragsparteien festgelegten Löhne, soweit es keine Lohntabelle gibt, den überberuflichen, im Nationalen Arbeitsrat geschlossenen Tarifverträgen entsprechen, in denen

ein monatliches Mindestentgelt bestimmt wird:

- Der Tarifvertrag Nr. 43 vom 2. Mai 1988 (geändert und ergänzt durch die Tarifverträge Nr. 43 a) vom 16. Mai 1989, Nr. 43 b) vom 19. Dezember 1989 und Nr. 43 c) vom 26. März 1991) legt einen durchschnittlichen monatlichen Mindestlohn für Arbeitnehmer ab 21 Jahren fest, die einer Vollzeitbeschäftigung im Rahmen eines Arbeitsvertrags nachgehen. Der Mindestlohn liegt derzeit bei 40.843 belgischen Francs.
 - Der Tarifvertrag Nr. 50 vom 29. Oktober 1991 betreffend die Garantie eines durchschnittlichen monatlichen Mindestlohns für Arbeitnehmer unter 21 Jahren legt für jugendliche Arbeitnehmer im Alter von 16 bis 20 Jahren ein gestaffeltes garantiertes Mindesteinkommen fest, das einem bestimmten Prozentsatz des garantierten Einkommens für Arbeitnehmer über 21 Jahren entspricht.
- 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 Einbehaltenungen 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 Arbeitssuchender registrieren zu lassen.

Alle anderen EG-Bürger haben die Möglichkeit, ein Stellengesuch über das EURES-Netz ihres Landes einzureichen, das die Unterlagen an die belgische EURES-Außenstelle übermittelt.

Die Arbeitsämter erfassen die Arbeitsmarktsituation und teilen freie Stellen den Arbeitssuchenden mit. Alle Formalitäten zur Vermittlung einer Arbeitsstelle sind für den Arbeitssuchenden 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 Gleich-gestellten sowie der Seeleute der Handelsmarine unterliegenden Arbeitnehmer.

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

Das Urlaubsgeld wird gewerblichen Arbeitnehmern von der Urlaubskasse, der der Arbeitgeber angehört, gezahlt. Es beträgt 14,80 % des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgeltes, das im Urlaubsberechnungsjahr bezogen wurde.

Für 1993 und 1994 haben Arbeitnehmer, die am 30. Juni des Urlaubsjahres bei

einem Arbeitgeber beschäftigt sind, Anspruch auf eine Zusatzvergütung zu Lasten des Arbeitgebers in Höhe des doppelten Urlaubsgelds für den Zeitraum ab dem dritten Tag der vierten Urlaubswoche, was 2,57 % des Brutto-Urlaubsgelds entspricht.

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.

Für 1993 und 1994 haben Angestellte, die am 30. Juni des Urlaubsjahres bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, Anspruch auf eine Zusatzvergütung zu Lasten des Arbeitgebers in Höhe des doppelten Urlaubsgelds für den Zeitraum ab dem dritten Tag der vierten Urlaubswoche, was 5,59 % des doppelten gesetzlichen Urlaubsgelds entspricht, das sie beanspruchen können.

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 Verwaltungs- bußen 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.

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

- Gesetze in ihren zwingenden Bestimmungen
- für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge
- nicht für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge, bei denen der Arbeitgeber Unterzeichner ist bzw. einer Unterzeichnerorganisation angehört

hört

- 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. Auch die Regelungen für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie in einem weiteren Sinne die Regelungen der Sozialhilfe und sogar bezüglich der Behinderten werden als

zur sozialen Sicherheit zugehörig betrachtet.

Die Verwaltung der einzelnen Zweige der Sozialversicherung ist, mit Ausnahme des Bereichs Arbeitsunfälle, der von privaten Wirtschaftsgesellschaften verwaltet wird, 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.

Das allgemeine System - bei weitem das größte - wird nicht einheitlich angewandt. So kann es in Ausnahmefällen vorkommen, daß bestimmte Arbeitnehmerkategorien bei einigen Risiken nicht abgesichert sind; andere Kategorien unterliegen

spezifischen Durchführungsmodalitäten, z. B. in bezug auf Lohnabzüge.

Die Statutarbediensteten im öffentlichen Dienst sind für bestimmte Risiken an das allgemeine System angeschlossen (z. B. Krankenversicherung) oder haben Anspruch auf Leistungen zu den gleichen Bedingungen, allerdings unmittelbar zu Lasten der Arbeitgeberseite (z. B. Familienzulagen). Andere Bereiche sind jedoch gesondert geregelt (z. B. Ruhegehalt, Invalidität, Arbeitsunfall) und sind Bestandteil des Statuts. Diese Arbeitnehmer genießen Arbeitsplatzsicherheit und sind daher nur unter bestimmten Voraussetzungen durch eine Arbeitslosenversicherung geschützt.

- b) Es ist festzustellen, daß der Anspruch auf soziale Sicherheit sich immer mehr von den Beschäftigtengruppen löst, für die er entstanden war, und sich 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 ist das Krankenversicherungssystem der ab-

hängig Beschäftigten nunmehr allen zugänglich.

Auf diese Weise kann die gesamte Bevölkerung diesen Schutz genießen, und zwar entweder auf obligatorischer Basis im Zusammenhang mit einer beruflichen Tätigkeit oder - in bestimmten Bereichen - auf freiwilliger Basis.

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 Fürsorge-gesetze 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 abge-

geschlossen 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, Arbeitsoder 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 Anforderung der ununterbrochenen Auf-

rechterhaltung 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".

Das Fehlen vom Dienst wird als Fehlzeit gerechnet und infolgedessen nicht bezahlt. In der Praxis werden gegebenenfalls in Abhängigkeit von der Art des Dienstes und der Stellung des Betreffenden nur leichte Disziplinarstrafen verhängt, falls nicht der Streik zu Verhaltensweisen Anlaß gegeben hat, die strafrechtlich geahndet werden. Was den Straftatbestand "Zusammenschluß von Beamten zwecks Widerstand gegen die Ausführung von Gesetzen und Anordnungen" (§ 233 Strafgesetzbuch) anbelangt, so hat dieser in einem Streikfall noch niemals Anwendung gefunden. Durch das Gesetz vom 11. Juli 1990 zur Anerkennung der am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichneten Europäischen Sozialcharta und ihres Anhangs wurden die Texte dieser Charta in die belgischen Rechtsvorschriften aufgenommen, wodurch die Beamten wie alle anderen Arbeitnehmer das Streikrecht erhalten. Bezüglich des Streikrechts 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 Sonnabenden und Sonntagen (Definition der Flämischen und der Deutschsprachigen Gemeinschaft) absolvieren.

Die Französischsprachige und die Deutschsprachige Gemeinschaft ha-

ben 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 Vervollkommenung 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 Arbeit 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.

- d) Mit dem Programmgesetz vom 30. Dezember 1988 wurde ein Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 0,18 % der Lohnkosten zugunsten des Beschäftigungsfonds eingeführt. Mit dem überberuflichen Abkommen vom 27. November 1990, das für den Zeitraum vom 1. Januar 1991 bis zum 30. Dezember 1992 geschlossen wurde, stieg der Beitrag auf 0,25 %. Die Gelder werden für Ausbildungs- und Beschäftigungsinitiativen für Risikogruppen genutzt, die in dem überberuflichen Abkommen näher bestimmt werden und zu denen auf den Arbeitsmarkt zurückkehrende Frauen gehören.

Im Gesetz vom 29. Dezember 1990 über Sozialregelungen, Titel II, Kapitel XI, Abschnitt 1 mit der Bezeichnung "Maßnahmen zugunsten der

Risikogruppen" (M.B. 09.01.1991) wird das obengenannte überberufliche Abkommen in Gesetzesform konkretisiert.

Das neuste überberufliche Abkommen, das für den Zeitraum vom 1. Januar 1993 bis zum 31. Dezember 1994 geschlossen wurde, führt die Regelungen des vorherigen Abkommens hinsichtlich des Arbeitgeberbeitrags weiter, ohne die Risikogruppen neu zu definieren.

Der Ministerialerlaß vom 18. Februar 1991 zur Durchführung von Artikel 2 Absatz 4 des königlichen Erlasses vom 2. Januar 1992 über die Gewährung von Übergangsbeihilfen (M.B. 22.02.1991) regelt die Modalitäten, nach denen Arbeitsmarkt-"Rückkehrer" bei der Vertretung von Personen in einer Beschäftigungsunterbrechung berücksichtigt werden können. Diese Möglichkeit ist auf Dienste und Einrichtungen des nicht marktbestimmten Sektors begrenzt, sofern sie gemeinnützig sind.

- e) Artikel 10 des Tarifvertrags Nr. 38 des Nationalen Arbeitsrats vom 6. November 1983 über die Einstellung und Auswahl von Arbeitnehmern wurde durch den Tarifvertrag Nr. 38 a) vom 29. Oktober 1991 geändert.

Der Arbeitgeber darf die Bewerber bei der Einstellung nicht diskriminierend behandeln. Während des Einstellungsverfahrens muß der Arbeitgeber die Bewerber gleich behandeln. Er darf keine Unterschiede machen aufgrund persönlicher Aspekte, die nichts mit der Aufgabe oder der Art des Unternehmens zu tun haben, außer wenn ihn die Rechtsvorschriften dazu ermächtigen oder verpflichten. Außerdem darf der

Arbeitgeber keine Unterschiede machen aufgrund des Alters, des Geschlechts, des Familienstands, der Krankengeschichte, der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, der nationalen oder ethnischen Herkunft, der politischen oder weltanschaulichen Überzeugungen und der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder einer anderen Organisation.

- f) Um eine größere Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz zu erreichen und unerwünschte Verhaltensweisen zu unterbinden, schreibt der königliche Erlaß vom 18. September 1992 (M.B. 07.10.1992) über den Schutz von Arbeitnehmern gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz den Arbeitgebern vor:
- in der Betriebsordnung auf eine Grundsatzerklärung über das Verbot sexueller Belästigung hinzuweisen,
 - eine Vertrauensperson oder -stelle zu benennen, an die sich die Betroffenen im Falle sexueller Belästigung wenden können,
 - die Vorgehensweise und die vorgesehenen Strafmaßnahmen im Falle sexueller Belästigung zu präzisieren.

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.

Was die sozialen Richtlinien betrifft (Artikel 118a EWG-Vertrag), so wurde bzw. wird demnächst eine Umgestaltung der Gesetzestexte, ggf. mit Aufführung der technischen

Vorschriften in einem Anhang, vorgenommen. Dies trifft auf folgende Richtlinien zu:

- Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (Rahmenrichtlinie);
- Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Einzelrichtlinie);
- Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Einzelrichtlinie);
- Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Einzelrichtlinie);
- Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Einzelrichtlinie);
- Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Einzelrichtlinie);
- Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten für Maschinen.

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 Ar-

beitnehmer 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.

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.

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

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

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 Erwerbs-

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

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

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

1. Das Altersruhegeld ist an die Entwicklung des 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, anerkannt im Sinne des Gesetzes vom 15. Dezember 1980;
- Bürger eines Landes, mit dem Belgien eine Übereinkunft auf Gegenseitigkeit auf diesem Gebiet abgeschlossen oder das tatsächliche Vorhandensein der Gegenseitigkeit anerkannt hat;
- Personen, auf die die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates der Europäischen Gemeinschaften über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, Anwendung findet;
- Ausländer, die in Belgien einen Anspruch auf Ruhegehalt oder Hinterbliebenenversorgung für Arbeitnehmer oder Selbständige haben.

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 am 1. April 1992 in Kraft getretene neue Regelung für das Verfahren zur Einreichung von Beihilfeanträgen legt großes Gewicht auf ein pluridisziplinäres Konzept, mit dem festgestellt werden soll, ob der Antragsteller der Definition gemäß dem Erlaß entspricht, und mit dem die Unterstützung präzisiert werden soll, die der Antragsteller für seine soziale Eingliederung benötigt.

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 beinhaltete 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. Dabei übernahm der flämische Fonds für die Eingliederung Behinderter die Verantwortung für Aufnahme, Unterbringung, pädagogische Begleitung, berufliche Beratung und Ausbildung, Beschäftigung Behinderter sowie Familienberatung, Pflege innerhalb der Familie und Kosten für individuelle Hilfen. Der Fonds spielt auch eine Rolle bei der Prävention und der Erkennung von Behinderungen. Zur Wahrnehmung seiner Aufgabe beschäftigt sich der flämische Fonds mit der Anerkennung und Unterstützung von Einrichtungen und Systemen und leistet auch direkte individuelle Unterstützung für Behinderte.

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 (flämische Gemeinschaft) und Berufsanpassungsverträge für Behinderte (französische Gemeinschaft) 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.

Außerdem ist anzumerken, daß der Beschäftigung von Behinderten in Belgien der Gedanke zugrunde liegt, daß es sich um ein echtes Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Verhältnis handelt. Die Arbeitnehmer werden im Rahmen eines Arbeitsvertrags eingestellt, und seit dem 18. Dezember 1991 ist eine paritätische Kommission in diesem Sektor tätig.

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 "Risiko-Gruppen", 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" Telefentarifes 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 %.

Mit dem königlichen Erlaß vom 14. April 1993 wurden verschiedene Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Eingliederung Behinderter eingeführt, und zwar:

- Bei der Ermittlung des Anspruchs auf Beihilfen für Behinderte (Einkommensersatz, Eingliederungsbeihilfen) werden Leistungen und Einkommenszulagen nicht berücksichtigt, die für Ausbildung, Wiedereingliederung oder Umschulung gezahlt werden.
- Bei der Berechnung des Anspruchs auf Eingliederungsbeihilfe wird das Einkommen aus tatsächlich durch den Behinderten verrichteter Arbeit bis zu einem Betrag von 503.628 belgischen Francs pro Jahr nicht angerechnet. Dieser Betrag wird der Entwicklung des garantierten Mindesteinkommens angepaßt.
- Der Anspruch auf Beihilfe wird nicht neu geprüft, wenn der Empfänger für weniger als sechs Monate in ein Beschäftigungsverhältnis eintritt.

DÄNEMARK

FREIZÜGIGKEIT

1. Dieser Themenbereich ist geregelt im Erlaß des Justizministeriums von 1984 über den Aufenthalt von Ausländern in Dänemark (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 Mitgliedstaates zu verbleiben. Gemäß Artikel 189 des EWG-Vertrages ist eine Verordnung in allen Mitgliedstaaten direkt anwendbar. Die Einbeziehung dieser Bestimmungen in den erwähnten Erlaß 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. Eine Aufenthaltserlaubnis wird ausschließlich Staatsangehörigen von EG-Mitgliedstaaten erteilt, andere Ausländer können eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung erhalten. Die Bearbeitung eines Antrags auf Aufenthaltserlaubnis für Staatsangehörige eines EG-Mitgliedstaates dauert im Durchschnitt etwa einen Monat. Im Jahre 1992 wurde in insgesamt 1 872 Fällen eine neue Aufenthaltserlaubnis für Staatsangehörige von EG-Ländern ausgestellt; in 822 Fällen wurde die Aufenthaltserlaubnis verlängert. In 37 Fällen wurde dem Antrag auf Verlängerung nicht stattgegeben. In 133 Fällen waren die Voraussetzungen für die

Ausstellung einer Aufenthaltserlaubnis für EG-Staatsangehörige nicht gegeben. Außerdem erhielten im Jahre 1992 408 Familienmitglieder von Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis für EG-Staatsangehörige eine Aufenthaltsgenehmigung / Aufenthaltserlaubnis. Die Aufenthaltsgenehmigung von 110 Familienmitgliedern wurde verlängert, bei 10 Familienmitgliedern wurde die Verlängerung nicht gewährt und für 10 Familienmitglieder wurde der Antrag auf Aufenthaltserlaubnis abgelehnt.

3. Normalerweise wird die Art der Arbeit nicht näher geprüft, und es gibt keine Bestimmungen, die einen Arbeitnehmer, der sein Recht auf Freizügigkeit 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, nach der Staatsangehörige anderer EG-Länder lediglich zu ähnlichen Bedingungen wie dänische Beamte beschäftigt werden können.
4. Gemäß der Verordnung (EWG) Nr. 2434/92 zur Änderung des zweiten Teils der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 haben Arbeitnehmer ein unmittelbares Recht darauf, daß ihre Arbeitsgesuche über die Besondere Dienststelle jedes Mitgliedstaats - normalerweise die öffentlichen Arbeitsvermittlungsorganisationen - an andere Mitgliedstaaten weitergeleitet werden.

Im Aufbau ist ein Austauschnetzwerk, EURES, das einen Austausch von Daten über Arbeits- und Lebensbedingungen sowie Stellenangebote und Arbeitsgesuche zwischen den Mitgliedsländern ermöglichen soll; voraussichtlich wird es durch eine Entscheidung der Kommission noch in diesem Jahr realisiert.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

5. Abgesehen von den für einzelne Berufe geltenden spezifischen Regelungen gibt es in Dänemark keine gesonderten Bestimmungen, die bestimmte Personengruppen an der freien Wahl und der freien Ausübung eines Berufes hindern
6. In Dänemark gibt es in den Rechtsvorschriften und wohl auch in den Tarifverträgen keine Bestimmungen über eine angemessene oder gerechte Entlohnung. Man ist im allgemeinen 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 auf der einen Seite und einer Gewerkschaft auf der anderen Seite. Das in den Tarifverträgen festgelegte Entgelt hat oft den Charakter eines Mindestlohnes, der die Grundlage für die 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 vom Arbeitsamt im Rahmen einer Arbeitsförderungsmaßnahme an Privatunternehmen vermittelte Arbeitnehmer werden Arbeitsentgelt sowie die übrigen Arbeitsbedingungen tarifvertraglich geregelt. Das Arbeitsentgelt und die Arbeitsbedingungen von auf diese Weise im öffentlichen Sektor beschäftigten

Personen werden ebenfalls aufgrund von Tarifabkommen geregelt, jedoch darf der Stundenlohn im öffentlichen Sektor in diesem Fall 80 dkr (ohne Urlaubsgeld usw.) nicht übersteigen.

Arbeitnehmern, die mit Lohnzuschuß in Privatunternehmen oder im Rahmen von Arbeitsförderungsmaßnahmen beschäftigt sind, werden ebenfalls tarifvertraglich vereinbarte Lohn- und Arbeitsbedingungen gewährt, bzw. solche, die üblicherweise für vergleichbare Arbeiten in Frage kommen. Für Jugendliche unter 25 Jahren, die eine finanzielle Beihilfe erhalten, und die in Maßnahmen der öffentlichen Hand zur Förderung der beruflichen Eingliederung beschäftigt sind, wird unter Berücksichtigung des Alters und unter Zugrundelegung vorheriger Förderungsmaßnahmen jedoch eine besondere Ausbildungsbeihilfe gezahlt.

7. Nach den Bestimmungen des dänischen Justizverwaltungsgesetzes darf sich eine Zwangsvollstreckung 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 Lebensstandards benötigt. Diese Bestimmungen finden ihre Ergänzung im Sozialhilfegesetz, in dem vorgesehen ist, daß Arbeitnehmer und ihre Familien unter bestimmten Umständen Anspruch auf zeitlich begrenzte Unterstützung haben.

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

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

8. In Dänemark wird die Arbeitszeit fast

ausschließlich 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.

Die Arbeitsbedingungen werden in Dänemark hauptsächlich in den Tarifabkommen geregelt, die durch verschiedene Tarifvereinbarungen auf Unternehmensebene, regionaler Ebene, Einzelgewerkschaftsebene oder zwischen den Dachorganisationen der Sozialpartner ergänzt werden. Die Regelung der Arbeitsbedingungen erfolgt im allgemeinen unabhängig davon, ob die Arbeitnehmer in großen Wirtschaftszweigen oder Berufssparten beschäftigt sind, ob sie in befristeten Arbeitsverhältnissen stehen oder einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Zu Fragen 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 dem Unternehmen beschäftigt sind, wieviele davon entlassen werden sollen und aus welchem Grund und in welchem Zeitraum die Entlassungen erfolgen sollen.

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

Bei Konkurs eines 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.

9. Nach dem Gesetz über die Arbeitsumwelt muß die Arbeitszeit so gestaltet sein, daß der Arbeitnehmer über eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden verfügt. Ferner hat er Anspruch 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 und 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 für Beamte 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, 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.

10. Arbeitsverträge bedürfen in Dänemark nicht grundsätzlich der Schriftform (gegenseitig bindende schriftliche Vereinbarung). Es gibt jedoch bestimmte Bereiche, in denen der Arbeitnehmer in jedem Fall Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag hat, beispielsweise bei Seeleuten, Beschäftigten im öffentlichen Dienst, im Schulwesen, der Kirche und bei Hilfskräften in unterschiedlichen Bereichen.

Die EG-Richtlinie (91/533/EWG) wurde in Dänemark mit der Verabschiedung des Gesetzes Nr. 392 vom 22. Juni 1993 über die Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer über die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zu informieren, übernommen.

Nach diesem Gesetz wird der Arbeitgeber verpflichtet, über die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen in schriftlicher Form zu informieren. Die Bestätigung hat in der Regel spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen.

Die Informationspflicht umfaßt die wesentlichsten, das Arbeitsverhältnis betreffenden Angaben.

Dieses Gesetz bezieht sich auf alle Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis eine Dauer von mehr als einen Monat aufweist, und deren durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mehr als 8 Stunden beträgt.

Wenn sich der Arbeitgeber nicht an die Bestimmungen des Gesetzes hält, kann dem Arbeitnehmer vor Gericht ein Lohnausgleich für bis zu 26 Wochen als Entschädigung zugesprochen werden.

Das Gesetz kommt nicht zur Anwendung, wenn die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer über das Arbeitsverhältnis zu informieren, den für die Tarifvereinbarung geltenden Bestimmungen entspricht, und diese Festlegungen enthalten, die zumindest den in der EG-Richtlinie 91/533 enthaltenen Bestimmungen über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für den Arbeitsvertrag oder das Beschäftigungsverhältnis geltenden Bedingungen entsprechen. Diese Richtlinie wurde im Zusammenhang mit den jüngsten Tarifverhandlungen im Frühjahr 1993 für die Tarifabkommen bestimmter eingegrenzter Bereiche in der zentralen staatlichen Verwaltung, dem Finanzsektor und im Bereich der Industrie übernommen.

SOZIALER SCHUTZ

11. Das dänische Sozialsystem besteht aus einer Reihe allgemeiner Leistungen, die allen Personen mit ständigem Wohnsitz in Dänemark zugute kommen. Frührente, Altersrente und Krankenversicherung werden aus Steuergeldern finanziert, und der Anspruch auf solche Leistungen ist nicht von früherer Berufstätigkeit oder früheren Einkünften abhängig.

Lediglich die Arbeitsmarktzusatzrente (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 Staatsbürgerschaft besitzt und auch noch nicht mindestens drei Jahre mit dem Ziel in Dänemark lebt, hier ihren ständigen Wohnsitz zu nehmen, kann gegebenenfalls 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 Arbeitslosenkassen. 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 Mitgliedsbeiträgen, Beiträgen der Arbeitgeber und staatlichen Rückvergütungen. Der Mitgliedsbeitrag ist ein Jahresbeitrag, der dem Achtfachen des höchsten Tagesleistungssatzes des

Arbeitslosengeldes 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, daß man bei Arbeitslosigkeit Unterstützungszahlungen erhält. Personen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren, die ihren Wohnsitz in Dänemark (außer Grönland und den Färøer-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 Teilrentner). 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 Teilrentner Rentenzahlungen erhalten, können ihre Mitgliedschaft unabhängig von diesen Regelungen aufrechterhalten.

Bei Entlassungen, Arbeitsausfall, Beendigung einer projekt- und zeitbestimmten Akkordarbeit usw. zahlt der Arbeitgeber den Mitgliedern einer Arbeitslosenkasse Arbeitslosengeld, das dem Höchstsatz des Arbeitslosengeldes für einen Tag entspricht, wobei letzteres sich auf die Zahl der Arbeitsstunden bezieht, für die die Betroffenen beschäftigt waren. Dies gilt jedoch nur für Arbeitnehmer, die bei diesem Arbeitgeber im Laufe der letzten vier Wochen wenigstens eine Woche 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, die nicht Mitglied sein konnten, 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 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 Arbeitssuchender 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, die nicht Mitglied sein konnten, für Personen, die eine mindestens 18-monatige Ausbildung abgeschlossen haben oder ihren Wehrdienst ableisten. 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

12. 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.

13. 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.

14. 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, Ehre und Gesundheit oder sonstige zwingende Gründe geht. In allen anderen Fällen soll vor einer Arbeitsniederlegung grundsätzlich zunächst ein Schlichtungs-versuch 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.

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

BERUFSAUSBILDUNG

16. 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 Unterrichtspflicht dem dänischen Schulgesetz Genüge getan 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.

Es wurden neue Rechtsvorschriften über die Durchführung von Praktika erlassen. Sie sehen vor, daß mehr Unternehmen als bisher als Ausbildungsplatz in Frage

kommen, und daß die Unternehmen wirtschaftliche Anreize zur Schaffung neuer Arbeitsplätze für Praktikanten erhalten. Die Berufsschulen werden aufgefordert, Arbeitsplätze für Praktikanten in Unternehmen an ihre Schüler zu vermitteln. Geeigneten Schülern, die keinen Ausbildungsplatz finden und so auch keinen Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen schließen können, wird ein praxisähnlicher Ausbildungsplatz an einer Berufsschule angeboten.

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 Umschu-

lungsmöglichkeiten. Für Ausländer gelten die gleichen Zugangsbedingungen. Es gibt keine besonderen Ausbildungsprogramme für Ausländer; sie müssen die gleichen Voraussetzungen erfüllen. Allerdings werden im Zusammenhang mit der arbeitsmarktorientierten Ausbildung Kurse, z. B. Dänischkurse für Einwanderer und Flüchtlinge angeboten.

Zum 1. Januar 1994 tritt eine Änderung der Rechtsvorschriften über die arbeitsmarktorientierte Ausbildung in Kraft. Danach wird die Zielgruppe für eine arbeitsmarktorientierte Ausbildung so erweitert, daß sie Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes und höher qualifizierte Techniker umfaßt. Gleichzeitig wird die Unterteilung der Ausbildungsprogramme aufgehoben. Nun umfaßt die qualifizierende Ausbildung die Ausbildung für ungelernte Arbeiter und für gelernte Arbeiter wie Vorarbeiter und Techniker.

Durch die Gesetzesänderung erhalten die Sozialpartner mehr Einfluß auf die Verteilung der bereitgestellten wirtschaftlichen Mittel.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

17. 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.

Das Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Fragen der Beschäftigung und des Mutterschaftsurlaubs sieht einen Mutterschaftsurlaub von 24 Wochen nach der Geburt vor. Die letzten zehn Wochen des Mutterschaftsurlaubs können vom Vater in Anspruch genommen werden. Nach der Geburt des Kindes hat der Vater einen Anspruch auf 2 Wochen Urlaub.

Der Dänische Rat für Gleichberechtigung ist ermächtigt, auf eigene Initiative oder auf Antrag alle einschlägigen Fragen zu untersuchen.

Das Gesetz über die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen verbietet, daß Kündigungen aufgrund von Forderungen nach Lohngleichheit ausgesprochen werden können. Es sieht ebenfalls verschärfte Beweislastbestimmungen in den Fällen vor, in denen Arbeitnehmer entlassen werden oder schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen müssen, weil sie die Forderung nach Lohngleichheit vorgebracht haben. Das Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Fragen der Beschäftigung und des Mutterschaftsurlaubs sieht in den Fällen eine umgekehrte Beweislast vor, in denen der Arbeitnehmer aufgrund einer Forderung nach Mutterschaftsurlaub entlassen worden ist oder verschlechterte Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen mußte. Gleiches gilt auch für die Fälle, in denen ein Arbeitnehmer während des Mutterschaftsurlaubs entlassen wird. Die Entlassung kann entweder für ungültig erklärt werden, oder dem Arbeitnehmer kann eine Entschädigung zugesprochen werden.

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 Staates. Im öffentlichen Sektor, der etwa 1/3 des Arbeitsmarkts ausmacht, haben die Eltern während der Zeit des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf volle Lohnfortzahlung.

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 für Beschäftigte mit Kindern 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 Unter-

nehmen behandelt und nötigenfalls dem Zusammenarbeitsrat unterbreitet werden sollen.

Im Rahmen der Bemühungen der Regierung um die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verabschiedete das dänische Parlament am 1. Juni 1993 das "Gesetz über Urlaub", das am 1. Januar 1994 in Kraft tritt. Zwar zielt das Gesetz nicht unmittelbar auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen ab, doch berührt es Fragen im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung. Das Gesetz verfolgt den Zweck, wirtschaftliche Grundlagen dafür zu schaffen, daß Arbeitsmarktteilnehmer Ausbildungs-, Forschungs- und Kinderbetreuungsurlaub nehmen können, wobei sie eine Vergütung in Höhe von 80 % des höchsten Arbeitslosengeldes beziehen. Eltern mit Kindern von bis zu 8 Jahren können zur Betreuung ihrer Kinder Urlaub von mindestens 13 und höchstens 52 Wochen ohne Unterbrechung nehmen. Dies gilt für beide Elternteile und für jedes ihrer Kinder. Außerdem werden die Bedingungen für die Gewährung eines Urlaubs gemildert, so daß das Recht auf Kinderbetreuungsurlaub nun unmittelbar auf das Recht auf Urlaub nach der Niederkunft folgt. Unter anderem wird mit dem Gesetz der Zweck verfolgt, es beiden Elternteilen zu erleichtern und sie dazu anzuregen, Urlaub nach der Niederkunft und Kinderbetreuungsurlaub zu nehmen.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

18. Die Mitarbeiter von öffentlichen oder privaten Aktiengesellschaften mit mehr als 35 Beschäftigten haben ein gesetzlich garantiertes Mitspracherecht und sind berechtigt, halb so viele Vertreter in den Aufsichtsrat zu wählen wie sie die Generalversammlung benennen kann. Das gleiche Recht haben die Mitarbeiter eines Konzerns bei der Wahl des Aufsichtsrats der Muttergesellschaft, dies gilt jedoch nur für Mitarbeiter von Tochtergesellschaften in Dänemark.

In allen Unternehmen mit mehr als 10

Beschäftigten werden die vom Gesetz über die Arbeitsumwelt 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.

19. 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 paritätischen Zusammenarbeitsausschuß.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

20. 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 Arbeitsumwelt 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 Arbeitsumwelt 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 vor auszuplanen und zu organisieren.

Bei den zur Ausfüllung dieses Rahmengesetzes dienenden Regelungen handelt es sich um (1.) Verordnungen des Landwirtschaftsministeriums, (2.) Runderlasse des Arbeitsministeriums, (3.) Verordnungen der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde und (4.) von der Arbeitsaufsichtsbehörde herausgegebene Anleitungen. Hinzu kommen 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 Gesundheitsvorschriften im Unternehmen, die Rolle der Branchen-Sicherheitsräte, allgemeine Pflichten (der Arbeitgeber, Vorgesetzten, Arbeitnehmer, Lieferanten, Monteure, Reparaturhandwerker, Planer, Bauunternehmer usw.), die Ausführung der Arbeit, die Gestaltung der Arbeitsplätze, technisches Gerät, Werkstoffe und Hilfsmaterial, Ruhezeiten und Ruhetage, Jugendliche unter 18 Jahren, ärztliche Untersuchungen usw. sowie Beschwerdemöglichkeiten 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 und der Arbeitsaufsichtsbehörde, die aus einem Direktorat, einem Institut für Arbeitsumwelt und den Bezirksstellen der Arbeitsaufsicht besteht.

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

21. Im dänischen Gesetz über die Arbeitsumwelt ist für verschiedene Arten bezahlter Arbeit jeweils ein Mindestalter vorgeschrieben. So können bestimmte leichtere 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.
22. 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.
23. Nach dem Gesetz über die Arbeitsumwelt 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.

24. Alle Jugendlichen können auch eine grundlegende Berufsausbildung erhalten (s. Punkt 15). Diese Grundausbildung ist auf die Erfordernisse des Arbeitsmarkts abgestimmt und entspricht sowohl dem allgemeinen gesellschaftlichen Anliegen als auch dem Wunsch der einzelnen Auszubildenden nach einem umfassenden Allgemeinwissen.

ÄLTERE MENSCHEN

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

Die Verordnung Nr. 1408/71 gilt für alle Staatsbürger von Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft, 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 5.006 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 Arbeitnehmer 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 Zusatzrente liegt zur Zeit bei maximal 1 000 dkr monatlich.

26. 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

27. 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 seit 1991 zur Dauereinrichtung geworden. Mit dieser Maßnahme soll Behinderten die gleichen Beschäftigungsmöglichkeiten wie Nicht-behinderten 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 tätige 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 Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor sichert.

SOZIALPARTNER IN DÄNEMARK

28. 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.

29. 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 Arbeitnehmer-Organisationen. 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 jedoch zwingende oder teilweise zwingende Rechtsvorschriften, die in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erarbeitet wurden.

30. Die meisten dänischen Arbeitnehmer gehören einer 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 Angestellten-gewerkschaften (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 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.

31. 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 Kommis-

sion bis zur Formulierung der dänischen Haltung im Ministerrat. Auch die Umsetzung der EG-Richtlinien usw. erfolgt -

unter Beachtung der primären Verantwortlichkeit des Staates in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, in manchen Fällen in der Form von Tarifverträgen.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

FREIZÜGIGKEIT

1. Nein, es gibt keine anderen als die aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit bedingten Hemmnisse.

Die nach § 3 AufenthG/EWG möglichen Einschränkungen bei der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis/EG haben ihren Ursprung im sekundären Gemeinschaftsrecht - VO 1612/68, RL 68/360 EWG - und sind daher nicht als innerstaatliche Beschränkung des Freizügigkeitsrechts anzusehen.

2. a) Wie bereits im Vorjahr berichtet, ist die Regelung des § 7a AufenthG/EWG von der Kommission als gemeinschaftswidrig erkannt worden. Die Bundesregierung ist diesem Vorwurf entgegengetreten, da das Gemeinschaftsrecht die Erteilung einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis/EG nicht vorsieht und deshalb weitergehende Vergünstigungen auch von ergänzenden Voraussetzungen abhängig gemacht werden können.
- b) Für Angehörige der Mitgliedstaaten bestehen solche Beschränkungen nicht.
- 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) Gegenüber den im Jahre 1991 bereitgestellten Mittel von 46 Mio. DM für die berufliche und soziale Integration von Ausländern in der Bundesrepublik Deutschland beträgt der entsprechende Betrag für das Jahr 1992 52,6 Mio. DM.

- b) Die gegenseitige Anerkennung wird durch die Hochschuldiplom-Richtlinie und die Richtlinie zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise sichergestellt.

Die Hochschuldiplom-Richtlinie ist bereits umgesetzt; die Umsetzung der Richtlinie zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise ist eingeleitet.

- 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 staatlichen Festsetzungen "gerechter" Arbeitsentgelte. Vielmehr ist es Aufgabe der Tarifvertragsparteien und von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Regelungen über die Höhe der Arbeitsentgelte zu treffen. Es besteht jedoch die gesetzliche Möglichkeit, entgelttarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären.
- 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. Bestimmungen über Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit treffen die Tarifvertragsparteien sowie die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im individuellen Arbeitsvertrag. Im übrigen ist die Dauer der Arbeitszeit der Arbeitnehmer durch die Arbeitszeitordnung auf das im Interesse des Gesundheitsschutzes erforderliche Maß begrenzt. Die tägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich 8 Stunden, die Wochenarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Von diesem Grundsatz kann in begrenztem Umfang durch behördliche Genehmigung oder Tarifvertrag abgewichen werden. In diesen Fällen darf die tägliche Arbeitszeit – außer bei Arbeitsbereitschaft – 10 Stunden nicht überschreiten. Sonn- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich verboten. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind in bestimmten Bereichen gesetzlich zugelassen, z. B. bei vollkontinuierlicher Produktion, in Krankenhäusern, im Verkehr und im Dienstleistungssektor.

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.

Bezogen auf die nicht vollzeitlichen und nicht unbefristeten Arbeitsverhältnisse (7

b)) sind in der Bundesrepublik Deutschland keine Veränderungen eingetreten.

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gilt auch im Konkurs. Der Arbeitnehmer kann in allen Fällen im Kündigungsschutzprozeß die soziale Rechtfertigung seiner Kündigung prüfen lassen. Reicht die Konkursmasse nicht zur Vorwegbefriedigung aller Massegläubiger aus, rangieren Lohnzahlungsansprüche bei Weiterbeschäftigung vor den Gerichts- und Verwalterkosten an erster Stelle. Für Lohnrückstände für die letzten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer Konkursausfallgeld. Lohnrückstände aus der Zeit bis zu 6 Monate vor der Konkurseröffnung kann der Arbeitnehmer als Masseforderung vorweg geltend machen. Ältere Rückstände bis zu 12 Monaten vor Konkurseröffnung werden als gewöhnliche Konkursforderung, aber mit Vorrang vor allen anderen Konkursforderungen behandelt. § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (Sicherung der Arbeitnehmerrechte bei Betriebsübergang; Verbot, allein wegen des Betriebsübergangs zu kündigen) gilt auch im Konkurs. Sozialplanforderungen sind allgemeine Konkursforderung, allerdings mit erstem Rang. Das Sozialplanvolumen ist begrenzt auf 2,5 Monatsverdienste bzw. 1/3 der für die Verteilung zur Verfügung stehenden Masse.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitsamt gegenüber Anzeige zu erstatten, bevor er Massenentlassungen (anzeigepflichtige Entlassungen) vornimmt. Der Anzeige ist die Stellungnahme des Betriebsrates beizufügen.

Anzeigepflichtige Entlassungen sind:

- in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern Entlassungen von mehr als 5 Arbeitnehmern;

- in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern Entlassungen von 10 % der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer;

- in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern Entlassungen von mindestens 30 Arbeitnehmern.

Anzeigepflichtige Entlassungen werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt nur mit Zustimmung des Landesarbeitsamtes wirksam. Das Landesarbeitsamt kann im Einzelfall bestimmen, daß die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens 2 Monaten nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt wirksam werden.

Die Vorschriften des KSchG über anzeigepflichtige Entlassungen wurden der EG-Richtlinie 75/129 EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen vom 7. Februar 1975 angepaßt. Zur Umsetzung der dazu verabschiedeten Änderungsrichtlinie 92/56 EWG vom 24. Juni 1992 ist das Gesetzgebungsverfahren eingeleitet worden.

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, Heuerverhältnisse). 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.

Bei der gesetzlichen Rentenversicherung haben sich die Beiträge für die versicherungspflichtigen Arbeitnehmer im Vergleich zum Vorjahr (1992) geändert. Für sie werden nun Beiträge vom Arbeitsentgelt bis zu einer Beitragsbemessungsgrenze nach einem Beitragssatz von 17,5 % (bisher 17,7 %) erhoben.

Im weiteren wird auf den Vorjahresbericht verwiesen.

- b) Jeder, der den notwendigen Lebensunterhalt nicht aus eigenem Einkommen und Vermögen bestreiten kann, hat Anspruch auf Hilfe zum Lebensunterhalt.
- c) Soweit kein Anspruch auf Leistungen der Renten- oder Unfallversicherung, auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe besteht, werden Leistungen nach dem Bundessozialhilfegesetz auf Hilfe zum Lebensunterhalt gewährt.

KOALITIONSFREIHEIT UNDTARIFVERHANDLUNGEN

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.

Aufgrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von März 1993 ist auch der Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen bei rechtmäßigen Arbeitskämpfen im öffentlichen Dienst nicht zulässig, solange dafür keine gesetzliche Grundlage vorhanden ist.

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.

Der Zugang zur beruflichen Bildung ist grundsätzlich für deutsche wie für ausländische Staatsangehörige aus den Mitgliedstaaten offen; eine Arbeitserlaubnis nach § 19 Arbeitsförderungsgesetz ist bei Drittstaatsangehörigen zur Aus- und Weiterbildung erforderlich, soweit diese im Rahmen einer Aus- und Weiterbildung überwiegend beschäftigt werden.

- 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.

Für den Bereich der Berufsausbildung sind die in der Charta aufgestellten Forderungen nach Zugang zur beruflichen Bildung und Schaffung von Voraussetzungen im Bereich Fort- und Weiterbildung, die jedem eine Umschulung ermöglichen, gewährleistet.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

16. a-b)

Das im letztjährigen Bericht beschriebene Bundeserziehungsgeldgesetz ist durch landesgesetzliche Regelungen ergänzt worden.

Um den Zeitunterschied zwischen der Bewilligungsdauer für Erziehungsurlaub und Erziehungsgeld von 1 Jahr finanziell abzudecken, hat die Bundesregierung die Bundesländer aufgerufen, ergänzende Landeserziehungsgelder einzuführen. Dem sind

bisher die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Rheinland-Pfalz und Sachsen nachgekommen. In Bayern und Sachsen besteht darüber ein Landesgesetz, in den anderen Ländern sind Verwaltungsvorschriften geschaffen worden.

Für den Bereich der Beamten gibt es sowohl bundes- als auch landesrechtliche Regelungen, die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ermöglichen. Nach diesen Regelungen kann Beamten auf Antrag eine Ermäßigung der Arbeitszeit von bis zu 50 % gewährt werden, wenn sie mindestens ein minderjähriges Kind oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu betreuen haben. Die Höchstdauer der Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen beträgt z.Z. 15 Jahre. Aufgrund einer Gesetzesinitiative der Bundesregierung wird diese Höchstgrenze voraussichtlich ab Mitte 1994 aufgehoben. Durch die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wird den Familien die Entscheidung erleichtert, auf welche Weise sie Berufstätigkeit, Familie und Kindererziehung am besten in Einklang bringen. Darin liegt auch ein wichtiger Beitrag zur Förderung der beruflichen Tätigkeit von Frauen im öffentlichen Dienst.

Im Hinblick auf die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt hielt es die Bundesregierung für unverzichtbar, eine gezielte Frauenförderung im Arbeitsförderungsgesetz auch gesetzlich zu verankern. Der Stellenwert der Frauenförderung ist durch eine Ergänzung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung im Arbeitsförderungsgesetz besonders hervorgehoben worden. Danach sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen gefördert werden. Diese

Zielsetzung gilt für alle Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik. Hierdurch wird die Arbeitsverwaltung veranlaßt, noch stärker als bisher auf eine Erhöhung des Frauenanteils an allen Arbeitsförderungsmaßnahmen hinzuwirken.

Darüber hinaus ist die Arbeitsverwaltung gehalten, Stellenangebote grundsätzlich geschlechtsneutral entgegenzunehmen und Männer und Frauen gleichermaßen unter Berücksichtigung der Eignung zur Einstellung vorzuschlagen.

Bei dem, insbesondere in den neuen Bundesländern, stark eingesetzten Instrument der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wird die angemessene Beteiligung von Frauen dadurch gewährleistet, daß Maßnahmen, an denen überwiegend Frauen teilnehmen, besonders gefördert werden. Um die Chancen der Frauen am ostdeutschen Arbeitsmarkt weiter zu verbessern, plant die Bundesregierung für den Spätsommer 1993 eine Informationskampagne. Ziel ist es u.a., Denkanstöße zur Entwicklung von Teilzeitstrategien zu geben und das Einstellungsverhalten der Unternehmen gegenüber Frauen zu verbessern.

Zum 1.1.1993 wurde für die neuen Bundesländer ein neues Arbeitsmarktinstrument geschaffen. Die Bundesanstalt für Arbeit fördert die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Maßnahmen, deren Durchführung der Verbesserung der Umwelt, der sozialen Dienste oder der Jugendhilfe in diesem Bereich des Bundesgebietes dienen soll, durch die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen. Durch die generell hohe Quote von Frauen im Sozialen Dienst und bei der

Betreuung von Jugendlichen kommt dieses Instrument besonders den Frauen zugute und erhöht deren Beschäftigungschancen.

Die Bundesregierung hat zwischenzeitlich einen Gesetzesentwurf zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz) vorgelegt, der von den gesetzgebenden Körperschaften beraten wird. Dieser Gesetzesentwurf enthält u.a. Regelungen zum Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung durch den Arbeitgeber und zum Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. 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 Ausschreibung von Stellen für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Voll- und Teilzeitform, die Bereitstellung eines ausreichenden Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen, die Verstärkung der Befugnisse von Betriebsrat und Personalrat in der Frauenförderung und ein Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus ist auch eine Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen am Arbeitsplatz vorgesehen. Danach werden Entschädigungsansprüche gegen den Arbeitgeber gestellt, der eine Frau wegen ihres Geschlechts bei der Einstellung oder dem beruflichen Aufstieg benachteiligt. Das Gebot zur Stellenausschreibung für Frauen und Männer wird durch die Umwandlung der bisherigen Soll- in eine Muß-Vorschrift verschärft.

Um die Mitwirkung von Frauen und Männern in Gremien in einem ausgewogenen Verhältnis zu stärken und zu unterstützen, umfaßt das Gleichberechtigungsgesetz ferner ein Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes. Es handelt sich ebenso wie beim Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung um Neuland in der Bundesrepublik Deutschland und verpflichtet sowohl den Bund als auch alle gesellschaftlichen Institutionen, Organisationen, Verbände sowie andere Behörden und öffentliche Einrichtungen grundsätzlich zur Doppelbenennung für jeden Gremiensitz im Bereich des Bundes.

Jeder Vorschlag muß also eine Frau und einen Mann mit gleicher Eignung umfassen. Durch Änderung anderer Vorschriften soll in Zukunft auch sichergestellt werden, daß auch bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit sowie Beurlaubung aus familiären Gründen eingeräumt wird. Ferner soll die häusliche Pflege in gleicher Weise wie bisher schon die Kinderbetreuung als Verzögerungsfall für die berufliche Perspektive berücksichtigt werden.

- c) Durch das Arbeitsförderungs-gesetz (AFG) wurden in den letzten Jahren die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erheblich verbessert. Wer in den letzten drei Jahren vor einer Bildungsmaßnahme zwei Jahre versicherungspflichtig beschäftigt war, kann bei Teilnahme an einer Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahme vom Arbeitsamt ein Unterhaltsgeld zur Sicherung des

Lebensunterhaltes erhalten. Die hierbei geltende Rahmenfrist von drei Jahren verlängert sich um fünf Jahre für jedes Kind, soweit wegen der Betreuung und Erziehung keine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden konnte. Hiermit wird eine Rückkehr in das Berufsleben nach einer Familienphase erleichtert.

Darüber hinaus haben sowohl Männer wie Frauen Anspruch auf Teilunterhaltsgeld für die Dauer der Maßnahme, wenn sie wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen an einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht ganztagig teilnehmen können.

Die Höhe der förderbaren Kinderbetreuungskosten während der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme nach dem AFG im Jahre 1992 wurde von 60,-- DM je Kind auf 120,-- DM angehoben.

Schließlich haben Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf Zahlung eines Einarbeitungszuschusses in Höhe von 30 % bis höchstens 50 % des tariflichen bzw. ortsüblichen Arbeitsentgelts für maximal 1 Jahr, wenn sie Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigen, die nach Zeiten der Kindererziehung oder der Pflege eines Angehörigen ins Erwerbsleben zurückkehren und einer besonderen Einarbeitung bedürfen.

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 Wider-spruchsrecht.

- 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 gehtes 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. 100 a 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 VerwaltungsBerufsgenossenschaft, 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.

Jugendliche, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen, können ausnahmsweise unter Einhaltung der gesetzlichen vorgegebenen Bestimmungen auch vor Vollendung des 15. Lebensjahres beschäftigt werden, z.B. im Berufsausbildungsverhältnis.

21. Es gibt keine gesetzlichen Vorschriften, die das Arbeitsentgelt Jugendlicher regeln. In § 9 Abs. 3 Jugendarbeitsschutzgesetz ist lediglich geregelt, daß durch den Besuch der Berufsschule während der Ausbildung ein Entgeltausfall nicht eintreten darf.

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.

Grundsätzlich dürfen Jugendliche an Samstagen und an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden. Ist eine Beschäftigung an diesen Tagen ausnahmsweise in den gesetzlich festgelegten Fällen erlaubt, so ist den Jugendlichen die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an anderen Tagen derselben Woche sicherzustellen.

23. Es gibt einen Konsens aller an der Berufsbildung beteiligten Kräfte in Deutschland, daß alle schulentlassenen Jugendlichen, die dies wünschen, eine ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechende Berufsausbildung erhalten sollen. Die Vermittlung in berufliche Ausbildung und die Berufsbildungsprozesse werden durch Berufsberatung, die der überwiegende Teil der Jugendlichen in Anspruch nimmt, und soweit erforderlich durch berufsvorbereitende Maßnahmen unterstützt.

In Deutschland ist kein Betrieb verpflichtet, auszubilden und kein Jugendlicher verpflichtet, sich ausbilden zu lassen. Dennoch absolvieren gegenwärtig rund 65 - 75 % aller Jugendlichen eine vollqualifizierende Vollzeitausbildung von durchschnittlich dreijähriger Dauer im dualen System.

Rund 30 % eines Altersjahrgangs beginnen ein Hochschulstudium. Darunter auch ein größerer Anteil der Absolventen des dualen Systems. Insgesamt verfügen z. Zt. rund 90 % eines Altersjahrgangs über eine qualifizierte Ausbildung.

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 dr 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.

Das Rentenreformgesetz 1992 sieht vor, daß die Altersgrenzen von 60 und 63 Jahren - mit Ausnahme der Altersgrenze von 60 Jahren für Schwerbehinderte, Berufs- und Erwerbsunfähige - vom Jahre 2001 an stufenweise bis zur Regelaltersgrenze angehoben werden. Die Regelaltersgrenze von 65 Jahren wird für die Frauen im Jahre 2012 erreicht sein, so daß ab diesem Zeitpunkt die Altersgrenze für die Inanspruchnahme einer ungeminderten Rente für Männer und Frauen gleich sein wird.

BEHINDERTE

26. Körperlich, geistig oder seelisch Behinderte haben ein "soziales Recht" auf die Hilfe, die notwendig ist, um

- die Behinderung abzuwenden oder zu bessern, und um
- ihnen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz in der Gemeinschaft zu sichern.

Ein differenziertes System an Einrichtungen und Diensten zur medizinischen, berufsfördernden und sozialen Eingliederung ermöglicht es, die notwendige Hilfe entsprechend der individuellen Bedarfssituation mit den geeigneten Mitteln und Maßnahmen zu leisten.

Schwerbehinderte können zu ihrer beruflichen Eingliederung - außer berufsfördernden Leistungen zur Rehabilitation -, auch besondere Leistungen aus der Ausgleichsabgabe erhalten.

Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung

Grundsätzlich stehen Behinderten alle beruflichen Wege und Möglichkeiten offen, die auch von Nichtbehinderten gewählt werden können.

Behinderte erhalten insbesondere

- Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich Leistungen zur Förderung der Arbeitsaufnahme sowie Eingliederungshilfen an Arbeitgeber;
- Hilfen zur beruflichen Anpassung, Fortbildung, Ausbildung und Umschulung.

Auf die zur beruflichen Eingliederung im Einzelfall erforderlichen Leistungen besteht ein Rechtsanspruch. Sofern es Art oder Schwere der Behinderung 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 Maßnahme zur Rehabilitation erbringt der zuständige Träger in der Regel Geldleistungen und trägt die Beiträge zur Sozialversicherung.

Besondere Hilfen für Schwerbehinderte zur Eingliederung ins Arbeitsleben

Zur Verbesserung der Chancen Schwerbehinderter dienen insbesondere

- die Pflicht öffentlicher und privater Arbeitgeber, 6 v.H. der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen, und eine Ausgleichsabgabe für nicht besetzte Pflichtplätze,
- der besondere Kündigungsschutz,
- eine Vertrauensperson in Betrieben und Verwaltungen und
- zusätzliche finanzielle und sonstige Hilfen für Arbeitgeber und Schwerbehinderte selbst.

Werkstätten für Behinderte

Für die Behinderten, die nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, aber ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen können, bieten Werkstätten für Behinderte Gelegenheit zur Ausübung einer geeigneten Tätigkeit.

Maßnahmen zur sozialen Rehabilitation

und Integration

Entsprechend den Grundvorschriften des Ersten Buches Sozialgesetzbuch ist die umfassende Eingliederung der Behinderten in die Gesellschaft das eigentliche Ziel aller Rehabilitationsmaßnahmen. 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, sowie die Bereitstellung vielfältiger Hilfsmittel.

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. 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.

ANWENDUNG DER CHARTA

27. Wie bereits im Vorjahresbericht festgestellt wurde, sind die in der Gemeinschaftscharta verankerten Grundsätze im deutschen Arbeits- und Sozialrechtssystem gewährleistet.

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

GRIECHENLAND

FREIZÜGIGKEIT DER ARBEITNEHMER

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.

Seit dem 1. Januar 1992 wird in Übereinstimmung mit der Verordnung (EWG) Nr. 2194/25-06-1991 der Grundsatz der Freizügigkeit auf die aus den EG-Mitgliedstaaten Spanien und Portugal stammenden Arbeitnehmer angewandt.

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, wurden im Verlauf des Jahres 1993 14 Euroberater ausgebildet.

Gleichzeitig erwägt die OAED gemeinsam mit Vertretern der Kommission die Möglichkeit, in Griechenland einen "Euroscharter 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 besteht die Möglichkeit, daß über Betriebstarifverträge oder Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten eine höhere Arbeitszeit von bis zu 9 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich und für den entsprechenden folgenden Zeitraum eine niedrigere Arbeitszeit vereinbart wird.

Die mittlere Arbeitszeit während des Gesamtzeitraums von höchstens 6 Monaten soll 40 Stunden pro Woche betragen; das Arbeitsentgelt für den gesamten Zeitraum soll nicht schwanken, sondern dem jeweiligen Arbeitsentgelt für eine Arbeit von 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich entsprechen.

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.

Entsprechend Artikel 6 des EGSSE (Allgemeiner Nationaler Rahmentarifvertrag) vom 09.06.1993 haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei Eheschließung Anrecht auf Heiratsurlaub in Höhe von fünf (5) bezahlten Arbeitstagen, der nicht auf den normalen, vom Notgesetz Nr. 539/45 vorgesehenen Jahresurlaub angerechnet wird.

Außerdem ist vorgesehen, daß bei der Geburt von Kindern der Vater Anrecht auf einen bezahlten Urlaubstag je Kind hat.

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 die im öffentlichen Sektor im weiteren Sinne arbeitenden Studenten von Hoch- und Fachschulen gilt einerseits nicht die

Altersgrenze von 25 Jahren, andererseits können sie aber nicht von diesem Urlaub Gebrauch machen, wenn es sich um den Erwerb eines zweiten Abschlusses der gleichen Bildungsebene handelt (Gesetz Nr. 1346/83, Gesetz Nr. 1586/86).

Zur Erleichterung des Studiums von arbeitenden Studenten an den Technischen Bildungseinrichtungen (TEI) ist auch die Gewährung einer besonderen kurzzeitigen Freistellung für Prüfungstage oder die Teilnahme an praktischen Übungen oder Laborversuchen oder in jedem anderen Fall, in dem die Anwesenheit des Studenten an seiner Studieneinrichtung unbedingt erforderlich ist, vorgesehen. Diese Freistellung dauert drei Stunden und kann durch späteren Beginn, zwischenzeitliche Abwesenheit oder ein vorzeitiges Ende des normalen Arbeitstages gewährt werden. Diese kurzzeitige Freistellung kann bis zu 10mal im Jahr gewährt werden (Erlaß des Staatspräsidenten Nr. 483/82).

Für die Studenten der TEI ist auch die Möglichkeit der Befreiung von der Nachtschicht für den Zeitraum der Prüfungen sowie auch der Tausch der Schicht vorgesehen, wenn diese mit dem Prüfungstermin zusammenfällt.

Anrecht auf einen Studienurlaub von 14 Arbeitstagen haben auch arbeitende Schüler, Fach- und Hochschulstudenten (über 18 Jahre) von Bildungseinrichtungen des öffentlichen Sektors jeder Art und jeder Stufe sowie von Bildungseinrichtungen, die der Aufsicht durch den öffentlichen Sektor (Ministerium für Bildung und religiöse Angelegenheiten) unterliegen. Dies gilt bis zur Vollendung ihres 25. Lebensjahres.

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 Verein-

barungen 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 nichtselbstständigen 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).

Auf dem Gebiet der Sozialversicherung ergeben sich grundlegende Veränderungen durch das neue Gesetz Nr. 2084/92, mit dem zwei wichtige Einschnitte vorgenommen werden:

- a) Die Schaffung eines neuen Versicherungssystems für Neuversicherte mit der Festlegung von allgemeinen Prinzipien für die generelle Anwendung und
- b) die Festlegung von Übergangsbestimmungen für die Verbesserung und Sicherung der Lebensfähigkeit des bestehenden Systems.

Das neue System beruht auf den folgenden grundlegenden Prinzipien:

- Zur Finanzierung des neuen Systems wird zum erstenmal ein dreiseitiger Beitrag von Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Staat im Verhältnis von 2/9, 4/9 bzw. 3/9 eingeführt.
- Für alle Versicherten werden einheitliche Grundsätze im Hinblick auf die Voraussetzungen und Altersgrenzen für die Rentenzahlung, die Prozentsätze der Versicherungsbeiträge und die Prozentsätze der Leistungen entsprechend ihrer Versicherungszeit eingeführt.
- Die Gleichbehandlung beider Geschlechter bei der Gewährung von Leistungen wird

anerkannt, wobei parallel dazu den Müttern mit minderjährigen bzw. mit drei und mehr Kindern besondere Fürsorge zuteil wird.

- Durch die Herabsetzung des Rentenalters von 68 auf 65 Jahre kommen auch die älteren Mitbürger in den Genuß von Vorteilen.

Was die Regelungen anbelangt, die das Gesetz Nr. 2084/92 vorsieht, so sind zwei Kategorien zu unterscheiden:

- a) Regelungen, von denen die bis Ende 1992 versicherten Personen betroffen sind, und
- b) Regelungen, von denen die ab 01.01.1993 neu versicherten Personen betroffen sind.

Speziell:

A. Bis zum 31.12.1992 versicherte Männer und Frauen

1. Bis Ende 1992 bleibt das Recht auf Rentenzahlung bei 15 Versicherungsjahren für Mütter mit minderjährigen oder mit geistig oder körperlich zu jeder Erwerbsarbeit unfähigen Kindern bzw. für verheiratete Frauen, Witwen oder Geschiedene mit unverheirateten Kindern, soweit sie bis zum 31.12.1992 pflichtversichert wurden, erhalten. Die diesbezügliche Rentenzahlung erfolgt bei jeweils unterschiedlicher Altersgrenze. Die Versicherungszeit von 15 Jahren verlängert sich, wenn sie nicht bis Ende 1992 erreicht wurde, um je ein halbes Jahr auf maximal 17 Jahren und 6 Monaten.
2. Für Männer und Frauen, die zwischen dem 01.01.1983 und dem 31.12.1992 in die Pflichtversicherung eingetreten sind, wird als Mindestzeitraum für einen Rentenanspruch 25 Jahre festgelegt. Auch in diesem Fall sind jeweils Altersgrenzen erforderlich.

Für die Rentenzahlung an Mütter mit minderjährigen oder behinderten Kindern bzw. Frauen mit behindertem Ehegatten ist die Altersgrenze 50 Jahre.

3. Anerkannt wird das Recht auf Rentenzahlung bei 20 Versicherungsjahren ohne Altersgrenze für Mütter mit drei Kindern. Das gleiche Recht haben auch versicherte Witwer oder Geschiedene mit drei Kindern, für die sie das Sorgerecht ausüben.
 4. Die Zeit des elterlichen Kindererziehungsurlaubs wird als Versicherungszeit mit Beitragszahlung anerkannt.
 5. Für die versicherten Männer und Frauen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, werden als Mindestversicherungszeit 15 Jahre anerkannt.
- B. Ab 01.01.1993 versicherte Männer und Frauen
1. Recht auf Rentenzahlung haben Männer und Frauen mit Vollendung des 65. Lebensjahres und 15 Versicherungsjahren.
 2. Mütter mit minderjährigen oder mit geistig oder körperlich zu jeder Erwerbsarbeit unfähigen Kindern haben das Recht auf volle Rente mit Vollendung des 55. Lebensjahres und 20 Versicherungsjahren. Das Recht auf eine geminderte Rente haben sie mit Vollendung des 50. Lebensjahres.
 3. Die Zeit des elterlichen Kindererziehungsurlaubs gilt als Versicherungszeit.
 4. Für Mütter mit mindestens drei Kindern und einer Versicherungszeit von 20 Jahren verringert sich die Altersgrenze von 55 Jahren um drei Jahre für jedes Kind bis auf 50 Jahre. In diesen Fällen wird nicht geprüft, ob die Kinder minderjährig oder

behindert sind; Voraussetzung ist lediglich, daß es sich um Mütter von drei oder mehr Kindern handelt.

Die Ausgaben für die vorzeitige Rentenzahlung an die Mütter dieser Gruppe werden vom Staatshaushalt getragen, da die Festlegung dieser Voraussetzungen zum Ziel hat, den demographischen Problemen entgegenzuwirken.

5. Anerkannt wird die Gleichbehandlung des überlebenden Ehegatten bei der Rentenzahlung. So hat der überlebende Ehegatte unabhängig vom Geschlecht das Recht auf Rente für überlebende Ehegatten, wenn er eine Behinderung von mindestens 67 % hat oder sein Einkommen, gleich welcher Herkunft, einen bestimmten Betrag nicht übersteigt. Schließlich gelten seit Oktober 1992 gleiche Voraussetzungen bezüglich der Rentenzahlung für die Kinder und Geschwister (Familienmitglieder) von Versicherten und Rentnern.

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 nicht-selbständige 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 13 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;
- Gesetz Nr. 2009/92 Nationales System für berufliche Bildung und Ausbildung und sonstige Bestimmungen.

Mit der Durchführung des Gesetzes Nr. 1836/89 wurde auch 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 a. Produktionsprozeß Beteiligten;
- Aufstellung von Prioritäten im Bereich der Ausbildungsstrukturen und Formulierung der allgemeinen

Orientierungen und Prioritäten im Rahmen der Vorbereitung auf das neugemeinschaftliche Förderkonzept 1994-1998 auf der Grundlage einer Erkundung des Arbeitsmarktes auf lokaler und regionaler Ebene.

Zur Aktivierung, Mobilisierung und Koordinierung der Regionalausschüsse für Berufsausbildung und Beschäftigung (PEEKA) und der Kreisausschüsse für Berufsausbildung und Beschäftigung (NEEKA) im Rahmen des ESEKA (Nationaler Ausschuß für Berufsausbildung und Beschäftigung) wurde die Einstellung von 13 Fachleuten beschlossen, die sich mit jeweils einem der 13 Verwaltungsregionen Griechenlands beschäftigen werden.

Schließlich wird im Rahmen des Gesetzes Nr. 1836/89 das "Versuchsinstitut für Berufsausbildung und Beschäftigung" (PIEKA) gegründet (Verordnung Nr. 31699/20-05-1993 des Ministeriums für Arbeit), um ein integriertes Informationssystem zur Analyse der arbeitsmarktpolitischen Daten zu betreiben und zu verwalten, Untersuchungen durchzuführen und Studien zur besseren Nutzung der Humanressourcen in Verbindung mit den Entwicklungsmöglichkeiten des Landes auszuarbeiten.

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 (OEEK) 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 Arbeit der OEEK (Organisation für die berufliche Bildung und Ausbildung) umfaßt unter anderem:

- a) die Anerkennung und Sicherung von Berufen, die den vom IEK (Institute für Berufsausbildung) im Einklang mit den Gegebenheiten und Erfordernissen des griechischen Marktes vorgegebenen Bildungs- und Ausbildungszielen entsprechen und somit in der EG gültig sind,
- b) die Anerkennung von Titeln, die von anderen griechischen Trägern der Berufsbildung und Berufsausbildung verliehen werden, die Gleichstellung entsprechender Titel des Auslands und die Erteilung notwendiger Informationen bezüglich der Anerkennung von Berechtigungen und Zeugnissen sowie anderer Zugangsbedingungen zu gesetzlich geregelten Berufen,
- c) die Festlegung der beruflichen Rechte aller Ebenen der Berufsbildung und Berufsausbildung im Sinne des Gesetzes Nr. 2009/14-2-92 in Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Ministerien und den Sozialpartnern,
- d) die Erarbeitung von Vorschriften und die Bestätigung der Programme für die formale Berufsausbildung, die von anderen Trägern, die nicht der Aufsicht durch das Ministerium für Bildung und religiöse Angelegenheiten unterliegen, durchgeführt wird,
- e) die Planung und Sorge für die Durchführung und Anwendung der Weiterbildungsprogramme für Ausbilder im Bereich der beruflichen Bildung, die in den Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Bildung und religiöse Angelegenheiten fallen.
- f) die Durchführung von Untersuchungen, die Erarbeitung von Studien, das Führen von Statistiken und das Ziehen von Schlußfolgerungen in Verbindung mit der Berufsbildung und Berufsausbildung,
- g) das Verfolgen internationaler Tendenzen

und Perspektiven auf dem Gebiet der Beschäftigung.

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, OAED-Berufsschule sowie Erwachsene einschreiben. Die Berufsausbildungsinstitute haben ihren Betrieb im Februar 1993 aufgenommen; am 1. September 1992 wurden 15 Institute versuchsweise gegründet.

In Anwendung der Bestimmungen des Gesetzes Nr. 2009/92 kam es durch das Ministerium für Arbeit zu Gründung und Betrieb von vier (4) IEK der OAED, um den Bedarf an Berufsausbildung nach Absolvierung der Sekundarstufe zu decken.

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.1890/90. In Übereinstimmung mit dem Gesetz Nr.709/77 berücksichtigt die OAED auch Vorschläge von Vereinigungen, Verbänden usw. hinsichtlich der Ausbildung ihrer Mitglieder.

Entsprechend dem Gesetz Nr. 2150 vom 16. Juni 1993, veröffentlicht im Regierungsanzeiger Teil A, Blatt 98, wurde eine juristische Person privaten Rechts mit der Bezeichnung Nationales Institut für Arbeit (EIE) mit Sitz in Athen gegründet. Das EIE ist finanziell, administrativ und betrieblich selbständig.

Es wird von einem 11 köpfigen Verwaltungsrat mit dreiseitiger Zusammensetzung (Staat - Arbeitgeber - Arbeitnehmer) geleitet. Der Vorsitzende wird aus dem Kreis von drei vom Ministerium für Arbeit benannten Kandidaten gewählt.

Ziele des EIE sind:

- a) Analyse und Untersuchung der Arbeit als Mittel zum Lebensunterhalt und als Beitrag zu Produktion und sozialem Fortschritt.
- b) Analyse und Untersuchung des griechischen Arbeitsmarktes besonders unter dem Blickwinkel der nationalen, gemeinschaftlichen und internationalen Entwicklungen und Tendenzen (wirtschaftliche, soziale, usw.) und deren Auswirkungen, besonders angesichts der europäischen Einigung.
Ein Schwerpunkt dabei ist die Analyse und Untersuchung von Angebot und Nachfrage bei Berufen und Fachgebieten entsprechend den mittel- und langfristigen Perspektiven der griechischen Wirtschaft.
- c) Die Beobachtung der Merkmale und Analyse der Strukturen der informellen Berufsausbildung in Griechenland sowie auch die Erarbeitung und Unterstützung von Vorschlägen zur Stärkung und ständigen Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und der Produktivität.
- d) Die Organisation, Finanzierung und Durchführung von Programmen zur Ausbildung und Weiterbildung für die Planung, Handhabung und Kontrolle der Aktivitäten des Europäischen Sozialfonds besonders zu den Themen Arbeit, Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen, Einkommen, Arbeitsbedingungen und Gewerkschaften, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit Vertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber und anderen Vertretungen.

- e) Die Bestimmung der Rangfolge von Aktivitäten des Europäischen Sozialfonds in unserem Land.
- f) Die technische Unterstützung der Gemeinschaftsaktivitäten, die sich auf die Humanressourcen beziehen.
- g) Die Schaffung einer Informations- und Nachweisbank, die hinsichtlich der Ziele des EIE die griechische, die EG- und die internationale Gesetzgebung, Rechtsprechung und Bibliographie erfaßt.
- h) Die Durchführung von Seminaren, Informationstagen und anderen Informationsveranstaltungen sowie auch die Herausgabe von Veröffentlichungen und andere damit zusammenhängende Darstellungs- und Informationsaktionen im Rahmen der Ziele des EIE.
- i) Die Förderung geeigneter Maßnahmen zur Unterstützung und Entwicklung des gesellschaftlichen Dialogs zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.
- j) Die Zusammenarbeit mit entsprechenden nationalen, gemeinschaftlichen und internationalen Organisationen, Bildungseinrichtungen und -trägern des In- und Auslandes, die gleiche oder ähnliche Ziele verfolgen, der Meinungs- und Erfahrungsaustausch und die Entwicklung gemeinsamer Initiativen und Aktivitäten.
- k) Die systematische vollständige oder teilweise Einführung der Arbeits- und der entsprechenden EG-Gesetzgebung, die in Griechenland gilt.

Mit der Arbeit des Institutes wurde eine flexible Einrichtung geschaffen, die für die Koordinierung der Aktivitäten auf den Gebieten Ausbildung und Beschäftigung unabdingbar ist.

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 300.000 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 Urlaub dauert 3,5 Monate und wird gewährt nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes (Änderung entsprechend Artikel 8 des EGSSE 1993). Dies gilt für Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten. Durch den EGSSE 1993 kam es sowohl zu einer Erhöhung des Mutterschaftsurlaubs auf 16 Wochen (8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt) als auch zu einer Verkürzung der täglichen Arbeitszeit für Mütter entweder um 1 Stunde in den ersten zwei Jahren nach der Geburt oder, nach Vereinbarung der Seiten, um 2 Stunden während des ersten Jahres nach der Geburt.

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 Unter- richtung vorgesehen.

Der Erlaß des Staatspräsidenten Nr. 572/88 über den "Schutz der Rechte der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen" sieht vor, daß der Veräußerer und der Erwerber verpflichtet sind,

die jeweiligen Vertreter ihrer vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer über folgende Punkte zu unterrichten:

a) die Gründe des Übergangs,

b) die juristischen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und

c) die die Arbeitnehmer betreffenden vorgesehenen Maßnahmen. Der Veräußerer ist verpflichtet, den Vertretern der Arbeitnehmer diese Informationen rechtzeitig vor dem Übergang bekanntzugeben.

Der Erwerber ist verpflichtet, diese Informationen den Vertretern der Arbeitnehmer rechtzeitig mitzuteilen, und zwar bevor seine Arbeitnehmer direkt von der Übertragung hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen betroffen sind.

Wenn der Veräußerer oder der Erwerber beabsichtigen, Maßnahmen zur Veränderung des Status ihrer Arbeitnehmer zu ergreifen, sind sie verpflichtet, vorher eine rechtzeitige Beratung mit deren Vertretern mit dem Ziel einer Übereinkunft durchzuführen.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMGEBUNG

Gemeinschaftsrichtlinien im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit in der Arbeitsumgebung, die günstigere Bedingungen als die gegenwärtig in Griechenland geltenden Bedingungen vorsehen.

Die Harmonisierung der griechischen Rechtsvorschriften mit folgenden Richtlinien ist noch nicht erfolgt:

1. Richtlinie 89/391

2. Richtlinie 89/655

3. Richtlinie 89/654

4. Richtlinie 89/656
5. Richtlinie 90/270
6. Richtlinie 90/269
7. Richtlinie 90/394

Im Hinblick auf die wichtigste dieser Richtlinien, die 89/391/EWG, ergeben sich Schwierigkeiten bei der Erarbeitung und Vollendung der Endfassung des Textes, der die Angleichung der griechischen Rechtsvorschriften sicherstellen soll, da die Sozialpartner unterschiedliche Ansichten über die vom Ministerium für Arbeit dem Rat für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (SYAE) unterbreiteten Vorlage vom Juni 1992 haben.

Dies verzögert auch die Angleichung der griechischen Gesetzgebung an die übrigen Richtlinien. Es wird aber jeder mögliche Versuch unternommen, um eine Einigung zu erreichen, die dann direkt zur Harmonisierung führen wird.

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 Präfekturbene:

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 Arbeitsaufsichtsamt 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 ungelernete 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 Nacharbeit 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 allgemein-bildenden Sekundarschulen oder in Berufsschulen oder technischen Lehranstalten eine erste, grundlegende Berufsausbildung erhalten, die es ihnen ermöglicht, sich auf die Anforderungen ihres späteren Berufslebens vorzubereiten.

ÄLTERE MENSCHEN

Mit den in Kapitel D über den sozialen Schutz erwähnten Bestimmungen ist dafür gesorgt, daß

alle Arbeitnehmer aus der Europäischen Gemeinschaft als Rentner nach Abschluß ihrer Berufstätigkeit Leistungen erhalten, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard sichern.

Zu der Frage nach der sozialen Absicherung von Personen, die das Rentenalter erreicht haben, aber keinen Rentenanspruch besitzen, wird darauf verwiesen, daß in Griechenland kein Bürger auf die erforderliche ambulante oder stationäre medizinische Behandlung zu verzichten braucht.

Wenn derartige Leistungen nicht von 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 Kriegezeit von 1940-1950, im Koreakrieg, während der kriegsrischen 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 Pfortnern, 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. 33800/07.01.93 des Generalsekretärs im Ministerium für Arbeit, mit der Programme aufgelegt werden, die die Beteiligung der Organisation für die Beschäftigung des

Arbeitskräftepotentials (OAED) an der Bezuschussung der Arbeitgeber mit bis zu 120.000 Drachmen bei der ergonomischen Anpassung der Arbeitsplätze an die Erfordernisse der dort beschäftigten Behinderten betreffen.

3. Die gemeinsame Verordnung der Generalsekretäre in den Ministerien der Finanzen und für Arbeit Nr. 34050/24.02.93. 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. Letztere werden mit dem Betrag von 2900 Drachmen täglich über einen Zeitraum von 12 Monaten für die Beschäftigung von Behinderten bezuschußt.
4. Die Verordnung des Generalsekretärs im Ministerium für Arbeit Nr. 34166/28.01.93, mit der zwei Programme für die Bezuschussung von neuen Angehörigen freier Berufe mit Behinderungen in Höhe von 600.000

Drachmen für den verarbeitenden Bereich und in Höhe von 500.000 Drachmen für den Dienstleistungsbereich aufgelegt werden.

5. 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.

SPANIEN

FREIZÜGIGKEIT

1. Gegenwärtig bestehen in Spanien keine Beschränkungen außer denen, die aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigt sind, da 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 uneingeschränkten Aufenthalt in Spanien durch die Verordnung (EWG) Nr. 2194/91 des Rates vom 25. Juni 1991 generell auf den 31. Dezember 1991 und in bezug auf luxemburgische Staatsangehörige auf den 31. Dezember 1992 vorgezogen wurde.
2. Demzufolge benötigen Staatsangehörige von Ländern der Gemeinschaft keine Erlaubnis für die Aufnahme einer Beschäftigung in Spanien; Arbeitnehmer aus einem anderen EG-Mitgliedstaat genießen somit bei der Ausübung jedweden Berufs die gleiche Behandlung wie ein spanischer Staatsangehöriger.

Am 25. März 1993 wurde überdies eine ministerielle Anordnung über Aktionsprogramme für Zuwanderer erlassen, die an die Stelle der Anordnung vom 9. Januar 1991 getreten ist.

Ziel der Programme der genannten Anordnung vom 25. März 1993 ist die Förderung der soziokulturellen Eingliederung der Zuwanderer. Zu diesem Zweck gewährt die Generaldirektion für Wanderungsfragen (Dirección General de Migraciones) des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit Beihilfen für Projekte, Aktivitäten und Aktionen mit in Art. 1 derselben vorgegebenen Inhalten.

Der Nationale Plan für Berufsausbildung und berufliche Eingliederung, bestätigt durch die Königliche Verordnung 631/93 vom 3. Mai 1993, sieht vor, daß Arbeitslose mit besonderen Schwierig-

keiten bei der Eingliederung oder Wiedereingliederung in das Erwerbsleben, insbesondere ... Wanderarbeitnehmer, bei Bildungsprogrammen im Rahmen dieses Plans vorrangig zu berücksichtigen sind.

Was die Familienzusammenführung betrifft, so findet das für diesen Bereich geltende Gemeinschaftsrecht Anwendung, denn gemäß Absatz 1 dieses Punktes sind die für die Übergangszeit geltenden Beschränkungen für luxemburgische Staatsangehörige aufgehoben.

3. Die Anerkennung von Diplomen oder beruflichen Befähigungsnachweisen für die Berufe Wege -, Kanal- und Hafenbauingenieur, Luftfahrtingenieur, Ingenieur für Fernmeldetechnik, Ingenieur für öffentliche Arbeiten, Fachingenieur für Topographie, Fachingenieur für Luftfahrttechnik, Fachingenieur für Fernmeldetechnik und Facharchitekt wird durch die ministerielle Anordnung vom 12. April 1993 geregelt, die aufgrund der Königlichen Verordnung 1665/1991 vom 29. Oktober 1991 über eine allgemeine Regelung zur Anerkennung von Hochschuldiplomen der EG-Mitgliedstaaten, die eine mindestens dreijährige Ausbildung erfordern, erlassen wurde.

Die genannte Anordnung verfügt:

- die Anerkennung der Gleichwertigkeit von Diplomen, die Staatsangehörigen eines beliebigen Landes der Gemeinschaft in anderen EG-Mitgliedstaaten ausgestellt wurden, mit den in Spanien zur Ausübung der in der Anordnung genannten Berufe berechtigenden Diplomen;
- die Bestätigung, daß in Spanien von Staatsangehörigen anderer EG-Mitgliedstaaten erworbene Diplome zur Ausübung der genannten Berufe in anderen EG-Mitgliedstaaten berechtigen;

- die Bestätigung der ordnungsgemäßen praktischen Ausübung des Berufs in Spanien während einer bestimmten Anzahl von Jahren, falls dies für die Niederlassung des Betroffenen in einem anderen Mitgliedstaat erforderlich ist.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

4. Wie bereits in den vorangegangenen spanischen Berichten dargelegt, wird das Recht auf freie Berufswahl sowohl in der spanischen Verfassung als auch im Statut der Arbeitnehmer und sonstigen Arbeitsrechtsvorschriften unbeschadet bestimmter Besonderheiten, die für die Ausübung eines bestimmten Berufs geregelt sein können oder die aufgrund der Gewohnheit oder des üblichen Brauchs für die Ausübung eines Berufs für erforderlich erachtet werden, anerkannt. Zur Begründung solcher Besonderheiten reichen nicht näher spezifizierte Gründe des Schutzes einer Berufsgruppe nicht aus, sie müssen vielmehr objektiv gerechtfertigt sein, um den Eindruck eines diskriminierenden, restriktiven Umgangs mit dem Recht auf freie Berufswahl und -ausübung zu vermeiden.

In diesem Zusammenhang sei das Urteil des Verfassungsgerichts Nr. 229/1992 vom 14. Dezember 1992 erwähnt, durch das einer Arbeitnehmerin aufgrund einer Verfassungsklage das Recht auf eine Tätigkeit als Hilfskraft in einem Bergwerk zu den gleichen Bedingungen wie den männlichen Bewerbern, die die Eignungsprüfung zur gleichen Zeit wie sie abgelegt hatten, zugestanden wurde. Dieses Recht war ihr aufgrund einer Reihe von Rechtsvorschriften, die die Arbeit von Frauen unter Tage verbieten, verwehrt worden.

5. Bei der Festsetzung des für alle Berufsgruppen geltenden Mindestarbeitsentgelts, die jährlich sowohl für ständig beschäftigte Arbeitnehmer als auch für Gelegenheits- und Saisonarbeiter erfolgt, wird auf der Grundlage des Entgelts für Gelegenheits- und Saisonarbeiter auch der Mindestlohn für stundenweise beschäftigte Hausangestellte festgelegt.

Bei den Mindestarbeitsentgelten wird sowohl die Entlohnung in Geld als auch in Naturalien berechnet; sie beziehen sich auf die für die jeweilige Tätigkeit geltende gesetzliche Arbeitszeit, enthalten jedoch im Falle der Tagelöhner nicht den proportionalen Anteil des Arbeitsentgelts für Sonn- und Feiertage, auf die jeder Arbeitnehmer mindestens Anspruch hat.

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. Im Hinblick auf Arbeitsverträge, die nicht den unbefristeten Vollzeitarbeitsverträgen zuzurechnen sind, wurden die in der Rechtsverordnung (Real Decreto-Ley) 1/92 vom 3. April 1992 verfügten Sofortmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung und zum Schutz bei Arbeitslosigkeit im Gesetz Nr. 22/1992 vom 30. Juli 1992 über Sofortmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung und zum Schutz bei Arbeitslosigkeit neu gefaßt.

Danach wurde durch die Königliche Verordnung 3/1993 vom 26. Februar 1993 über Sofortmaßnahmen in Haushalts-, Steuer-, Finanz- und Beschäftigungsfragen die Möglichkeit geschaffen, die Dauer von Zeitverträgen, deren Höchstfrist von drei Jahren in der Zeit zwischen dem Inkrafttreten der genannten Rechtsverordnung und dem 31. Dezember 1993 abläuft, zum Zwecke der Beschäftigungsförderung um ein Jahr zu verlängern.

Außerdem ist die Zahlung einer Beihilfe vorgesehen, wenn sich der Unternehmer nach dem Ablauf der Höchstfrist von vier Jahren zur Umwandlung des Vertrags in einen unbefristeten Vertrag entschließt.

Zugleich wird die Anwendung des öffentlichen Programms zur Förderung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse laut Gesetz Nr. 22/1992 vom 30. Juli 1992 über Jugendliche, Berufe, in denen Frauen kaum vertreten sind, und Langzeitarbeitslose über 45 Jahre mit der genannten Rechtsverordnung auf unbefristete Teilzeitarbeitsverträge ausgedehnt, die in der Zeit zwischen dem Inkrafttreten der Rechtsverordnung und dem 31. Dezember 1993 abgeschlossen werden, vorausgesetzt, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit beträgt mindestens 50 % der normalen gesetzlichen Arbeitszeit für die betreffende Tätigkeit.

8. Art. 38 des Arbeitnehmerstatuts regelt den Anspruch der Arbeitnehmer auf einem bezahlten Mindesturlaub von 30 Kalendertagen, der tarifvertraglich ausgehandelt werden kann. Der Zeitraum wird im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer festgelegt oder richtet sich in Ermangelung einer solchen Vereinbarung nach den Festlegungen des Tarifvertrags. Dabei sind die folgenden Kriterien zu beachten:

- Durch Vereinbarung zwischen den

Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitgeber kann dieser den Zeitraum, in dem saisonbedingt der stärkste Arbeitsanfall im Unternehmen herrscht, für den Urlaub sperren, und es können Urlaubszeiten für das gesamte Personal vereinbart werden, entweder wechselweise oder durch völlige Einstellung der Arbeitstätigkeit.

- Wird eine wechselweise Regelung getroffen, können Arbeitnehmer mit Erziehungspflichten ihren Urlaub vorzugsweise während der Schulferien nehmen.
- Kommt zwischen den Parteien keine Einigung zustande, legt das zuständige Gericht den Urlaubstermin fest; seine Entscheidung ist unanfechtbar.

9. Die Regelung, die den Abschluß dieser Verträge in Schriftform vorschreibt, wurde nicht verändert. Dabei gilt es zu erwähnen, daß zwar nicht alle unbefristeten Verträge der Schriftform bedürfen, jedoch jede der Vertragsparteien den Abschluß in Schriftform fordern kann, sogar während des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

SOZIALER SCHUTZ

- 10.1. Die Grundstruktur des spanischen Systems der sozialen Sicherheit hat sich im Vergleich zur Darstellung in den beiden vorangegangenen spanischen Berichten nicht verändert.

Der Versorgungsbereich der Sozialversicherung wurde durch die Einbeziehung folgender Gruppen in das Allgemeine System der Sozialen Sicherheit (Régimen General de Seguridad Social) erweitert:

- des aktiven und des im Ruhestand befindlichen Personals des Unternehmens "Ferrocarriles Metropolitanos de Barcelona, S.A."
- des aktiven und des im Ruhestand befindlichen Personals, das dem Sondersystem der Beamten der örtlichen Verwaltungen angehört
- der Basketball-Berufsspieler.

Vorgesehen ist außerdem die Eingliederung folgender Gruppen in das Allgemeine System der Sozialen Sicherheit:

- der ständig in Kirchen des Bundes Evangelischer Religionsgemeinschaften Spaniens (Federación de Entidades Religiosas Evangélicas) beschäftigten Geistlichen, die Amts- oder Seelsorgepflichten wahrnehmen.
- der Geistlichen der Gemeinschaften, die dem Bund der Jüdischen Gemeinschaften (Federación de Comunidades Israelitas) Spaniens angehören, den Titel Rabbiner führen und eine ständige Wahrnehmung religiöser Aufgaben nachweisen können.
- der religiösen Führer des Islam sowie der Imame der Islamischen Gemeinschaften, die eine ständige Beschäftigung als Vorbeter, Religionslehrer und Seelsorger nachweisen können.

Außerdem wurden selbständig tätige Agraringenieure, die dem entsprechenden Berufskollegium angehören, in das Sondersystem für Selbständige aufgenommen.

Die ministerielle Anordnung vom 4. August 1992 regelt für unständig

beschäftigte Arbeitnehmer, die Arbeitslosengeld empfangen und berechtigt sind, Sozialversicherungsbeiträge zur Aufrechterhaltung des Rentenanspruchs zu zahlen, die Möglichkeit, binnen sechzig Tagen einen Sondervertrag mit dem System der Sozialen Sicherheit abzuschließen.

Mit der Anordnung vom 18. Januar 1993 erfolgte die Beitragsregelung für die Sozialversicherung, die Arbeitslosenversicherung, den Fonds zur Gewährleistung des Arbeitsentgelts und der Berufsausbildung. Für das Allgemeine System wurden für 1993 folgende obere und untere Beitragsbemessungsgrenzen festgelegt:

- Obere Beitragsbemessungsgrenze: Monatseinkommen von 338.130,- Peseten
- Untere Beitragsbemessungsgrenze für Arbeitnehmer ab Vollendung des 18. Lebensjahres: Monatseinkommen von 68.310,-Peseten; bei Arbeitnehmern unter 18 Jahren liegt die Grenze bei einem Monatseinkommen von 45.090,- Peseten.

Zugleich werden darin die Beitragsätze für das Allgemeine System der Sozialen Sicherheit geregelt; sie betragen für den üblichen Leistungsanspruch 29,3 Prozent, wovon der Arbeitgeber 24,4 Prozent trägt und der Arbeitnehmer 4,9 Prozent.

Die genannte Anordnung regelt außerdem die Beitragssätze der Sondersysteme für Selbständige in den Bereichen Landwirtschaft und Kohlebergbau sowie für Seeleute und Hausangestellte.

Die Königliche Verordnung 6/1993 vom 8. Januar 1993 über die

Anpassung der Renten des Allgemeinen Systems der Sozialen Sicherheit und sonstiger staatlicher Sozialleistungen für 1993 regelt die finanziellen Leistungen der Sozialversicherung für jedes unterhaltspflichtige Kind für 1993 wie folgt:

- 378.360,- Peseten jährlich für Kinder ab Vollendung des 18. Lebensjahres mit einem Behinderungsgrad von mindestens 65 Prozent.
- 567.540,- Peseten jährlich für Kinder ab Vollendung des 18. Lebensjahres, die einen Behinderungsgrad von mindestens 75 Prozent aufweisen und bei der Verrichtung lebensnotwendiger Handlungen auf die Hilfe einer anderen Person angewiesen sind.

Das Gesetz Nr. 4/1993 vom 29. März 1993 garantiert die regelmäßige Anpassung der für die Gewährung finanzieller Unterstützung im Rahmen des Systems der Sozialen Sicherheit für unterhaltspflichtige Kinder festgesetzten Obergrenze des Jahreseinkommens; dabei steigen die Leistungen im Vergleich zum vorangegangenen Haushaltsjahr mindestens um den gleichen Prozentsatz, der im Staatshaushaltsplan für die jährliche allgemeine Erhöhung der beitragspflichtigen Renten des Systems der Sozialen Sicherheit festgelegt wird.

In diesem Zusammenhang ist auch die Königliche Verordnung 825/1993 vom 28. Mai 1993 zu erwähnen, die spezielle Arbeitsförderungs- und Sozialversicherungsmaßnahmen in Umsetzung von Art. 6 des Gesetzes Nr. 21/1992 vom 16. Juli 1992 (Gewerbegesetz) vorsieht. Es legt spezifische Maßnahmen für überschüssige Arbeitskräfte von Unter-

nehmen fest, die ein gewerbliches Förderprogramm beschlossen haben; damit wird den Unternehmen die Möglichkeit eingeräumt, mit dem Erlöschen des Arbeitsvertrags und dem nachfolgenden Eintritt in den Vorruhestand zusätzlich Beitragszahlungen zum System der Sozialen Sicherheit zu leisten.

- 10.2. Zum Schutz bei Arbeitslosigkeit ist festzustellen, daß die Veränderungen im Schutzsystem bei Arbeitslosigkeit, die mit der im 2. spanischen Bericht erwähnten Rechtsverordnung 1/1992 vom 3. April 1992 eingeführt wurden, durch das Parlament in Form des Gesetzes Nr. 22/1992 vom 30. Juli 1992 über Sofortmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung und Schutz bei Arbeitslosigkeit gebilligt wurden. Dieses Gesetz enthält folgende neue Regelungen:

Abschaffung der Wartezeit von einem Monat für den Anspruch auf Arbeitslosenhilfe bei Personen, die nicht die Mindestbeitragszeit erreicht haben, mit der ein Anspruch auf beitragsgebundene Leistungen begründet wird.

Für unständig beschäftigte Arbeitnehmer, die Arbeitslosenhilfe erhalten, weil sie die für beitragspflichtige Leistungen geforderte Mindestbeitragszeit (12 Monate) nicht erfüllt, jedoch mindestens 180 Tage gearbeitet haben, zahlt das Arbeitsamt (Entidad Gestora) sechzig Tage lang die entsprechenden Beiträge zum System der Sozialen Sicherheit zwecks Aufrechterhaltung des Rentenanspruchs.

Bezüglich des Systems der nichtbeitragspflichtigen Alters- und Invalidenrenten der Sozialen Sicherheit, legt die bereits erwähnte Königliche Verordnung 6/1993 vom 8. Januar 1993 die

Höhe dieser Renten für das Jahr 1993 mit 31.530,- Peseten pro Monat fest; dies bedeutet im Vergleich zu den im Vorjahr gezahlten Beträgen eine Anhebung um 5,1 Prozent.

Schließlich wurde die Königliche Verordnung 356/1991 vom 15. März 1991 über Leistungen für unterhaltspflichtige Kinder im Rahmen des nichtbeitragspflichtigen Systems durch die 8. Zusatzbestimmung zur genannten Königlichen Verordnung 6/1993 vom 8. Januar 1993 im folgenden Sinn abgeändert: "Zwecks Anerkennung des Anspruchs auf Geldleistungen für behinderte unterhaltspflichtige Kinder wird keine Höchstgrenze für das Einkommen des Unterhaltspflichtigen festgelegt. Bei Leistungen für nicht-behinderte unterhaltspflichtige Kinder darf das Jahreseinkommen höchstens eine Million Peseten betragen, wobei sich dieser Betrag für das zweite und jedes weitere Kind um jeweils 15 Prozent erhöht.

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

In der Gesetzgebung auf diesem Gebiet gab es im Berichtszeitraum keine Veränderungen, jedoch hat das Verfassungsgericht zwei bemerkenswerte Urteile in Anwendung der spanischen Gesetzgebung über Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen gefällt.

11-12. Hier sei das Urteil des Verfassungsgerichts Nr. 105/92 vom 1. Juli 1992 genannt, das sich auf das Recht der Koalitionsfreiheit zur Bildung berufsständischer und gewerkschaftlicher Vereinigungen zur Wahrung der wirtschaftlichen und sozialen Interessen bezieht sowie auf das Recht auf die Führung von Tarifverhandlungen und die Verbindlichkeit der abgeschlossenen Tarifverträge, wie sie in den

vorangegangenen Berichten beschrieben wurde. Mit diesem Urteil wird das Recht der Gewerkschaften auf die Führung von Tarifverhandlungen als Bestandteil der Gewerkschaftsfreiheit gemäß Art. 28.1 der spanischen Verfassung anerkannt. Es handelte sich um einen Fall, in dem ein Unternehmen mit den Arbeitnehmern individuell eine Veränderung in der Verteilung der im Tarifvertrag vereinbarten Arbeitszeit vorgenommen hatte, ohne sich dabei mit den gesetzlichen Vertretern der Arbeitnehmer abzustimmen. Es ignorierte die Vertretung der Arbeitnehmer und deren Verhandlungsbefugnis und verletzte damit nicht nur Art. 37.1 der Verfassung und die darin geregelte Rechtsverbindlichkeit der Tarifverträge, sondern auch das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit, das im Art. 28.1 der Verfassung verankert ist.

13. Im Hinblick auf das in Art. 28.2 der spanischen Verfassung anerkannte Streikrecht hat das Verfassungsgericht in seinem Urteil Nr. 123/92 vom 28. September 1992 dem Beschwerdeführer, dem Betriebsrat eines Unternehmens, das die Streikenden bei einem legal von den Arbeitnehmern ausgerufenen Streik durch nicht am Ausstand beteiligte Arbeitnehmer ersetzt hat, Recht gegeben. Mit diesem Urteil wird das Streikrecht anerkannt und das Vorgehen des Unternehmens, die Streikenden durch Arbeitnehmer zu ersetzen, die den Streik nicht unterstützen, als gesetzwidrig eingestuft; somit trägt das Urteil zur Klarstellung und besseren Durchsetzung der geltenden Rechtsvorschriften bei.
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. Die Berufsausbildung wird durch die Königliche Verordnung 631/1993 vom 3. Mai 1993 über den Nationalen Plan der Berufsausbildung und beruflichen Eingliederung geregelt. Sie trat an die Stelle der Königlichen Verordnung 1618/90 vom 14. Dezember 1990.

Mit der Königlichen Verordnung 631/93 vom 3. Mai 1993 wird das öffentliche Angebot von Maßnahmen der Berufsausbildung neu geordnet. Die Neuordnung richtet sich ausschließlich auf die Förderung von Arbeitslosen, um ihnen die Qualifikationen zu vermitteln,

die im Produktionssystem benötigt werden, und sie in den Arbeitsprozeß einzugliedern, wenn sie keine spezielle Berufsausbildung besitzen oder ihre Qualifikation unzureichend oder ungeeignet ist. Die Ausbildung wird von den Organen der Arbeitsverwaltung (Administración laboral) organisiert und liegt in der Zuständigkeit des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit im Gegensatz zur staatlich geregelten Berufsausbildung, für die die Organe des Bildungswesens bzw. das Ministerium für Bildung und Wissenschaft zuständig sind.

- 15.2. Art. 1 Abs. 2 der genannten Königlichen Verordnung über den Plan der Berufsausbildung und beruflichen Eingliederung legt fest, daß "arbeitslose Wanderarbeitnehmer bei der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen Vorrang vor anderen Gruppen genießen".

- 15.3. Neben der Förderung der Ausbildung von Arbeitslosen und ihrer Eingliederung in das Produktionssystem mit Hilfe einer höheren Qualifikation fördert die spanische Regierung im Rahmen der Tarifverhandlungen die Fortbildung von im Beschäftigungsverhältnis stehenden Arbeitnehmern. Zu diesem Zweck wurde zwischen den wichtigsten Unternehmer- und Gewerkschaftsorganisationen am 16. Dezember 1992 die Nationale Vereinbarung über berufliche Fortbildung (Acuerdo Nacional de Formación Continua) abgeschlossen. Darin verpflichtet sich die Regierung zur finanziellen Unterstützung dieses Programms.

Diese Vereinbarung, die im Dezember 1992 unterzeichnet wurde und seit dem Januar für vier Jahre in Kraft ist, entstand im Rahmen des Dialogs zwischen den Sozialpartnern im Ergebnis der Vereinbarungen zwischen

der Regierung und den wichtigsten Gewerkschafts- und Unternehmerorganisationen und soll das Grundinstrument für eine höhere berufliche Qualifizierung der Arbeitnehmer und eine Verbesserung der Qualität der Beschäftigung sowie die flexible Anpassung des Arbeitnehmers an die Erfordernisse des Produktionssystems bilden. Hauptziel ist die Durchführung von beruflichen Fortbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer in den Unternehmen selbst, um ihnen ein höheres Qualifikationsniveau zu vermitteln, das ihnen die persönliche und berufliche Weiterentwicklung gestattet und den Interessen des Unternehmens und der Arbeitnehmer zum Wohle aller dient. Die berufliche Fortbildung wird in dieser Vereinbarung als ein Instrument zur Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung mit Blick auf den europäischen Markt betrachtet; sie soll dazu dienen, die Mängel in der Grundausbildung auszugleichen und dem Arbeitnehmer die ständige berufliche Anpassung und Fortbildung zu ermöglichen.

Der Nationalen Vereinbarung über berufliche Fortbildung können sich nach Ausarbeitung entsprechender Bildungspläne sowohl Unternehmen und Berufsorganisationen als auch Arbeitnehmer aus Unternehmen anschließen. Damit wird der Zugang zur beruflichen Bildung über die entsprechende individuelle Zulassung zu Fortbildungsmaßnahmen organisiert, die von den Unternehmen erteilt wird. Das Ziel besteht darin, dem Arbeitnehmer die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, die ihm den Erwerb eines speziellen beruflichen Titels oder die Weiterentwicklung und Anpassung seiner fachlichen Qualifikation gestatten.

Zum anderen besteht auch die Möglichkeit der Weiterbildung im Rahmen von Maßnahmen, die von den Organen des Bildungswesens organisiert werden, wie z.B. im Rahmen des Nationalen Programms der Berufsausbildung.

Besagte Nationale Vereinbarung wird durch eine dreiseitige Vereinbarung auf dem Gebiet der Fortbildung für im Beschäftigungsverhältnis stehende Arbeitnehmer ergänzt, die zwischen der Regierung und den Berufsorganisationen abgeschlossen wurde.

Die Beteiligung der Gewerkschafts- und Unternehmerorganisationen an den Bildungsmaßnahmen im Rahmen der Nationalen Vereinbarung über berufliche Fortbildung wird durch die Gemischte Staatliche Kommission für berufliche Fortbildung organisiert, die aus acht Vertretern der Gewerkschaftsorganisationen und acht Vertretern der Unternehmerorganisationen besteht. Hauptziel der Schaffung dieser Kommission ist die Kontrolle der Einhaltung der Vereinbarung und die Verwaltung der Fonds, die für die Finanzierung von Bildungsmaßnahmen im Rahmen der Vereinbarung zur Verfügung stehen.

Die Gewerkschafts- und Unternehmerorganisationen überwachen die Einhaltung der Nationalen Vereinbarung über berufliche Fortbildung in den verschiedenen Bereichen durch paritätische Kommissionen für den jeweiligen Sektor.

Abschließend sei erwähnt, daß die Regierung und die wichtigsten Gewerkschafts- und Unternehmerorganisationen die Einhaltung der Nationalen Vereinbarung über berufliche Fortbildung und der

dreiseitigen Vereinbarung mit Hilfe einer dreiseitigen nationalen Kontrollkommission überwachen.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

- 16.1. Die Sofortmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung und zum Schutz bei Arbeitslosigkeit gemäß Rechtsverordnung 1/92 vom 3. April 1992 wurden in das Gesetz Nr. 22/1992 vom 30. Juli über Sofortmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung und zum Schutz bei Arbeitslosigkeit überführt. Ebenso wie die vorangegangene Rechtsverordnung fördert dieses Gesetz im Rahmen des staatlichen Förderprogramms für unbefristete Arbeitsverträge die Beschäftigung von Frauen, die mindestens ein Jahr als arbeitslos registriert sind, die Beschäftigung von Frauen in Berufen, in denen sie kaum vertreten sind, oder von arbeitslosen Frauen über 25 Jahre, die früher in einem Arbeitsverhältnis standen und nach einer Unterbrechung von mindestens fünf Jahren eine Wiedereingliederung in das Erwerbsleben wünschen, vorausgesetzt, das Unternehmen ist nicht auf Grund rechtlicher oder tarifvertraglicher Regelungen zu einer Wiedereinstellung verpflichtet.

Als Beispiel für die Anwendung und Gewährleistung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sei das Urteil Nr. 229/92 des Verfassungsgerichts genannt, in dem einer Arbeitnehmerin gleichberechtigt mit den Männern, die sich den gleichen Prüfungen wie sie erfolgreich unterzogen hatten, der Anspruch auf einen Arbeitsplatz als Hilfskraft in einem Bergwerk zuerkannt wurde. Das Urteil ist im Zusammenhang mit der Kündigung seitens Spaniens des Art. 8.4.b) der

Europäischen Sozialcharta, der die Beschäftigung von Frauen in Bergwerken unter Tage und in anderen für Frauen wegen gefährlicher, schwerer und gesundheitsgefährdender Arbeiten ungeeigneten Arbeitsplätzen verbietet, und des IAO-Abkommens Nr. 89 über die Nachtarbeit von Frauen in der Industrie zu sehen. Das Gericht erkennt die Gültigkeit der Verbote nicht an, die für die Frauen anscheinend günstige Grenzen setzen, zugleich jedoch eine Behinderung beim Zugang zum Arbeitsmarkt darstellen, und deren Aufrechterhaltung dem Gebot der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß Art. 14 der spanischen Verfassung und gemäß Art. 16 der Gemeinschaftscharta widerspricht.

- 16.2. Der Beschluß des Ministerrats vom 15. Januar 1993, mit dem der II. Plan zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen im Zeitraum 1993 - 1995 beschlossen wurde, sieht zehn Hauptziele und verschiedene Maßnahmen vor:

- Förderung der gleichberechtigten Beteiligung der Frauen am Prozeß der Erarbeitung und Weitergabe von Wissen.
- Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt sowohl in qualitativer als in quantitativer Hinsicht durch Entwicklung von Förderprogrammen für erwachsene Frauen, die den Bedürfnissen und Interessen der Frauen angepaßt sind; Information der Frauen, um ihnen die Suche nach einem Arbeitsplatz zu erleichtern, und Diversifizierung ihrer beruflichen Möglichkeiten; Förderung des Abschlusses unbefristeter Arbeitsverträge mit Frauen; Weitervermittlung der Berufserfahrung von Frauen.

- Verbreitung eines sozialen Bildes der Frau, das der gegenwärtigen Realität entspricht.
- Förderung der gerechten Verteilung häuslicher Pflichten.
- Erhöhung des sozialen und politischen Engagements der Frauen.
- Verbesserung der speziell die Frauen betreffenden sozialen und gesundheitlichen Bedingungen.
- Behandlung von Fragen der Volksgesundheit, die für Frauen von besonderem Interesse sind.
- Soziale Wiedereingliederung von Gruppen von Frauen, die von Ausgrenzungsprozessen betroffen sind.
- Einbindung der Gleichstellungspolitik in den internationalen Rahmen

In bezug auf die Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen sieht der genannte II. Plan zur Gewährung der Chancengleichheit vor, verbale und körperliche Belästigungen sexueller Art gemäß Art. 8 des Gesetzes Nr. 8/88 vom 7. April 1988 über Verstöße gegen die Sozialordnung und deren Ahndung ausdrücklich als schweres arbeitsrechtliches Vergehen zu behandeln, während diese Frage gegenwärtig implizit im Punkt 11 des gleichen Artikels angesprochen ist, der sich auf "Handlungen des Arbeitgebers, die der Achtung der Intimsphäre und der gebührenden Berücksichtigung der Würde der Person widersprechen", bezieht

Außerdem wurde "eine terminologische Veränderung in Art. 28 des Gesetzes über das Statut der Arbeitnehmer

beschlossen und festgelegt, daß der Begriff "gleiche Arbeit" in der Formulierung "... der Unternehmer ist verpflichtet, für die Leistung gleicher Arbeit gleichen Lohn zu zahlen..." durch den Begriff "gleichwertige Arbeit" zu ersetzen ist, um den jegliche ungerechte Diskriminierung ausschließenden Sinn dieses Begriffs besser zu verdeutlichen. Damit folgt das Gesetz der Auslegung des Begriffs durch das Verfassungsgericht und dem Inhalt der Richtlinie 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen und dem IAO-Abkommen Nr. 100 über gleiche Entlohnung aus dem Jahr 1951, das von Spanien am 26. Oktober 1967 ratifiziert wurde.

- 16.3. Wie bereits festgestellt, ist im Rahmen der Ziele des II. Plans zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen "die Förderung der gerechten Aufteilung der häuslichen Pflichten" vorgesehen, um eine ausgeglichene Verteilung der familiären Pflichten zwischen Mann und Frau zu bewirken.

Um dieses Ziel zu erreichen, wird eine Reihe konkreter Maßnahmen vorgeschlagen:

- * Verbesserung des Angebots an Kindergärten und Schulspeisung mit langen und flexiblen Öffnungszeiten für Kinder von 0 bis 3 Jahren.
- * Untersuchung der Möglichkeiten zur Anpassung der beruflichen Arbeitszeiten und der Unterrichtszeiten der Schulen sowie der Öffnungszeiten der Kindergärten mit dem Ziel einer stärkeren Rationalisierung.

- * Förderung von Alternativen für die Betreuung von hilfsbedürftigen Familienmitgliedern, die bei alleinstehenden Elternteilen leben oder in denen beide Ehepartner berufstätig sind.
- * Subventionierung und Förderung der Schaffung von Kindertagesstätten, insbesondere von Kindergärten.
- * Durchführung von Erziehungskampagnen, um durch Öffentlichkeitsarbeit und Bildungsmaterialien über die tägliche Praxis der Rollen- und Aufgabenverteilung im Haushalt überkommene Haltungen zu verändern.
- * Propagierung und Förderung des Rechts auf Erziehungsurlaub, damit er sowohl von der Mutter als auch vom Vater wahrgenommen wird.

In den Rahmen dieses allgemeinen Ziels ist die Aufgabe eingebettet, durch vergleichende Analysen verschiedener Familientypen und der Lebensumwelt die Lern- und Sozialisierungsprozesse von Jungen und Mädchen im Schoße der Familie näher zu untersuchen. Dabei sollen diese beiden Faktoren im Verhältnis mit anderen, z. B. wirtschaftlichen Faktoren untersucht werden, um die qualitativen Aspekte der Lernprozesse und der Weitervermittlung des kulturellen Rollenverständnisses durch Vater und Mutter zu erforschen.

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 Königlicher Verordnung 44/1993 vom 15. Januar 1993 beträgt das berufsübergreifende Mindestentgelt für jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren für 1993 1.989 Peseten pro Tag bzw. 38.670 Peseten pro Monat, je nachdem ob das Entgelt je Tag oder je Monat festgesetzt ist.

Mit Ausnahme der Höhe werden auf dieses Entgelt die gleichen Regelungen wie für das berufsübergreifende

Mindestentgelt für jugendliche Arbeitnehmer ab Vollendung des 18. Lebensjahres angewandt. Genau wie bei diesen wird auch ein Mindestentgelt für Gelegenheits- und Saisonarbeiter, die nicht mehr als 120 Tage für ein Unternehmen arbeiten, und für Hausangestellte festgelegt.

Die Unterschiede im Arbeitsentgelt für Arbeitnehmer unter und ab 18 Jahre berücksichtigen den Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit; dabei wird davon ausgegangen, daß jüngere Arbeitnehmer die gleiche Tätigkeit mit weniger Erfahrung und geringerer Intensität ausführen als ältere Arbeitnehmer.

22. Die Bestimmungen der Rechtsverordnung Nr. 1/1992 vom 3. April 1992 über Sofortmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung und zum Schutz bei Arbeitslosigkeit wurden in das Gesetz Nr. 22/1992 vom 30. Juli 1992 über Sofortmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung und zum Schutz bei Arbeitslosigkeit überführt; es sieht Anreize für die unbefristete Einstellung von Jugendlichen unter 25 Jahren vor, die seit mindestens einem Jahr arbeitslos gemeldet sind. Ähnlich gefördert werden arbeitslose Jugendliche zwischen 25 und 29 Jahren, die zuvor höchstens drei Monate gearbeitet haben.

Überdies sieht besagtes Gesetz eine Unterstützung bei Umwandlung von Praktikums- und Ausbildungsverträgen in unbefristete Verträge vor, da dies der beste Weg ist, zur Erfüllung des mit diesen Verträgen zu erreichenden Ausbildungsziels beizutragen.

Was die Berufsausbildung anbelangt, so sieht der durch die Königliche Verordnung 631/93 vom 3. Mai 1993 beschlossene Nationale Plan für Berufsausbildung und berufliche Eingliederung (FIP-Plan) vor, daß Arbeitslose unter 25 Jahren, die ihren

Arbeitsplatz vor mindestens 6 Monaten verloren haben, und Berufsanfänger unter 25 Jahren bei der Zulassung zu den Ausbildungsmaßnahmen Vorrang genießen. Die Berufsausbildung erfolgt im Rahmen des Programms Werkstattschulen und Berufsausbildungszentren (Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio).

23. Im Hinblick auf die in Zuständigkeit des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft liegende staatlich geregelte Berufsausbildung orientiert die Königliche Verordnung 676/1993 vom 7. Mai 1993, in der die allgemeinen Richtlinien für Berufsabschlüsse und die entsprechenden beruflichen Mindestausbildungsfristen geregelt sind, nicht nur auf den Erwerb von Wissen, sondern vor allem auf die Aneignung beruflicher Fertigkeiten. Die Auszubildenden sollen für die Tätigkeit in einem bestimmten Berufsfeld vorbereitet und dabei zur qualifizierten Ausübung der einzelnen Berufe dieses Tätigkeitspektrums befähigt werden, indem ihnen eine vielseitige Ausbildung vermittelt wird, die es ihnen gestattet, den beruflichen Veränderungen, die sich im Laufe ihres Lebens ergeben können, gerecht zu werden.

In diesem Sinne fördert die Verordnung die Einbeziehung der Sozialpartner in den Prozeß der Erarbeitung von Berufsbildern für Tätigkeiten, die im Produktionssystem tatsächlich benötigt werden und die Grundlage für die Festlegung der einzelnen beruflichakademischen Qualifikationsebenen unter Berücksichtigung des europäischen und anderer Qualifikationssysteme bilden sollen, sowie die Mitwirkung an der inhaltlichen Gestaltung der Berufsausbildung.

ÄLTERE MENSCHEN

24. Das Gesetz über den Staatshaushaltsplan 1993 sichert die Anpassung der Renten

des Systems der Sozialen Sicherheit, und zwar sowohl der beitragsgebundenen als auch der nichtbeitragsgebundenen, für das Jahr 1993.

Besagtes Gesetz wurde auf der Grundlage der Königlichen Verordnung 6/1993 vom 8. Januar 1993 erarbeitet und sieht folgende Anpassungen vor:

1. Beitragsgebundene Renten

Die Regelungen betreffen sowohl die Altersrenten des allgemeinen Systems der Sozialen Sicherheit als auch der Sondersysteme.

Der festgelegte Anpassungsindex beträgt 5,1 %; dieser Prozentsatz entspricht der Erhöhung des Verbraucherpreisindex im Zeitraum November 1991 November 1992.

Der Höchstbetrag der angepaßten Renten wird auf 245.546,- Peseten pro Monat festgesetzt, eventuelle Sonderleistungen sind darin nicht inbegriffen. Der jährliche Höchstbetrag liegt bei 3.437.644, Peseten. Renten, die den monatlichen Höchstbetrag übersteigen, werden nicht angepaßt.

Nach der Anpassung wird der Betrag der nicht beitragsgebundenen Renten um den jeweils erforderlichen Betrag bis auf folgende Mindestbeträge pro Jahr aufgefüllt:

Anspruchsberechtigte Personen ab 65 Jahre mit unterhaltspflichtigen Ehegatten:

780.150,- Peseten

ohne unterhaltspflichtigen Ehegatten:

663.040,-

Anspruchsberechtigte Personen unter 65 Jahre mit unterhaltspflichtigen Ehegatten:

682.710,- Peseten

ohne unterhaltspflichtigen Ehegatten:

578.690,- Peseten

2. Die nichtbeitragsgebundenen Renten des erloschenen Systems der obligatorischen Alters- und Invalidenversicherung (SOVI) werden solange angepaßt, bis sie einen jährlichen Mindestbetrag von 474.040,- Peseten erreichen.

3. Für die nicht beitragspflichtigen Altersrenten beträgt der Anpassungsindex für 1993 5,1 % bis zu einem monatlichen Höchstbetrag von 31.530 Peseten.

Neben dem System der Sozialen Sicherheit bestehen weitere Rentenformen, die anspruchsberechtigten Personen mit Erreichung des 65. Lebensjahres eine zusätzliche Versorgung ermöglichen. Dabei handelt es sich um folgende Formen:

-Alters- und Invalidenrenten, deren Höhe für 1993 auf 24.935,- Peseten festgelegt wird, in Form von zwei Sonderzahlungen in der Gesamthöhe dieses Betrages.

-Unterstützungsrenten für die spanischen Emigranten. Sie regeln sich nach der Königlichen Verordnung 728/1993 vom 14. Mai 1993 und sollen nach den Grundsätzen des individuellen Rechts einen Mindestunterhalt für im Ausland lebende Spanier, die das Rentenalter erreicht haben und sich in einer finanziellen Notlage befinden, sicherstellen.

Der Höchstbetrag dieser Rente entspricht dem im Gesetz über den Staatshaushaltsplan festgelegten Betrag für die nichtbeitragsgebundene Altersrente.

25. Auf dem Gebiet der Sozialfürsorge und Sozialleistungen bietet das System der Sozialen Sicherheit Rentnern die nachstehend aufgeführten Dienstleistungen. Sie wurden bereits in den vorangegangenen Berichten der spanischen Regierung erwähnt, und daher werden hier nur die jüngsten Angaben zur Anzahl der Betreuungseinrichtungen und zum Umfang der Dienstleistungen sowie zur Zahl der betreuten Personen wiedergegeben.

- Altenheime. Am 31. Dezember 1992 verfügte das System der Sozialen Sicherheit in Spanien über 141 eigene oder von anderen Institutionen gemietete Altenheime mit insgesamt 20.742 Plätzen.
- Altenclubs und -zentren. Die Gesamtzahl der Mitglieder solcher Zentren belief sich am 31. Dezember 1992 auf 1.253.396.
- Altengerechter Urlaub. 1992 kamen insgesamt 92.342 Personen in den Genuß dieses Programms.
- Altersgerechte Kuren. 1992 wurden insgesamt 45.000 Personen im Rahmen dieses Programms betreut.

Steuermaßnahmen

Das Gesetz Nr. 18/1991 vom 6. Juni 1991 über die Besteuerung des Einkommens natürlicher Personen und die Einkommensteuererklärung für 1992 sieht Abzüge vom effektiven Gesamteinkommen in Höhe von 15.000 bis 30.000 Peseten für Personen ab dem 75. Lebensjahr vor, die mit der steuerpflichtigen Person zusammenleben und deren Einkommen nicht höher ist als der berufsübergreifende Mindestlohn.

Das gleiche Gesetz sieht für jeden Steuerpflichtigen ab dem 65. Lebensjahr einen Abschlag von 15.000,- Peseten vor.

Gerontologisches Programm

Das sogenannte Gerontologische Programm wurde im Auftrag des Ministeriums für Soziales durch INSERSO (Nationales Institut für Soziale Dienste) erarbeitet. Im Interesse der Erreichung der angestrebten Ziele war man bemüht, die Maßnahmen der verschiedenen öffentlichen Stellen und die der privaten Einrichtungen zu koordinieren.

Das Programm wurde ausgehend von einer quantitativen und qualitativen Bewertung der älteren Bevölkerung Spaniens und auf der Grundlage von Untersuchungen zur demographischen Entwicklung bis zum Jahr 2000 erarbeitet. Dabei wurden auch die neuen Merkmale berücksichtigt, die die älteren Menschen im nächsten Jahrzehnt kennzeichnen werden, sowie die wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Alterns. Schließlich wurde auch eine Bewertung der im Bereich der Dienstleistungen für ältere Menschen zur Verfügung stehenden Mittel vorgenommen.

Das Programm ist in fünf Themenbereiche untergliedert:

1. Renten (wirtschaftliche Unabhängigkeit)
2. Gesundheit und gesundheitliche Betreuung
3. Soziale Dienstleistungen
4. Kultur und Freizeit
5. Integration

Das Programm sieht konkrete Ziele für jeden Bereich vor und legt zugleich die für die Erreichung dieser Ziele erforderlichen Maßnahmen fest; es gibt Kriterien für die Koordinierung, Beteiligung und Mitfinanzierung vor, die für alle Verwaltungs- und sonstigen Einrichtungen gelten, einschließlich des sogenannten sozialen Netzes (NRO, Seniorenverbände usw.), und orientiert

dabei insbesondere auf die Notwendigkeit, die Niveauunterschiede zwischen den verschiedenen autonomen Gemeinschaften zu überwinden.

Das Gerontologische Programm wurde 1992 mit den ersten Schritten auf dem Gebiet der Renten in Angriff genommen; es begann eine Zusammenarbeit zwischen den Ministerien für Soziales und für Gesundheit und Verbrauch zwecks Koordinierung der sozialen und gesundheitlichen Betreuung älterer Menschen. Zugleich wurden einige neue Dienstleistungen wie Tagesaufenthaltszentren, Fernbetreuung, Heime für zeitweilige Betreuung und die Betreuung von Seniorenwohnungen eingeführt.

Im Rahmen der Sektorenkonferenz für Soziale Angelegenheiten (Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales) wurde eine sogenannte Prioritätenkommission eingesetzt, die über die Reihenfolge der Maßnahmen bei der Anwendung und Durchsetzung des Gerontologischen Programms entscheidet.

BEHINDERTE

26.1. Berufliche Eingliederung

Der Nationale Plan für Berufsausbildung und berufliche Eingliederung, beschlossen durch die Königliche Verordnung 631/93 vom 3. Mai 1993, sieht vor, daß Arbeitslose mit besonderen Schwierigkeiten bei der Eingliederung oder Wiedereingliederung, insbesondere Behinderte, bei den Maßnahmen des FIP-Plans bevorzugt zu berücksichtigen sind.

INSERSO hat 1992 insgesamt 226 Berufsausbildungslehrgänge für Behinderte durchgeführt, die vom

Europäischen Sozialfonds mitfinanziert wurden.

Außerdem wurden von INSERSO 1992 in Eigenfinanzierung 22 Berufsausbildungslehrgänge mit insgesamt 227 Teilnehmern durchgeführt. Die Kosten dafür beliefen sich auf 35.818.295,- Peseten.

1992 wurden überdies sechs weitere Beschäftigungszentren privater gemeinnütziger Unternehmen eingetragen; die Gesamtzahl der Beschäftigungszentren belief sich zum 31.12.1992 auf 160.

26.2. Soziale Integration

Steuerliche Maßnahmen

Das Gesetz Nr. 37/1992 vom 28. September 1992 über die Mehrwertsteuer sieht bei der Anwendung auf spezifische Bedarfsgüter für Behinderte folgendes vor:

Erlaß der Mehrwertsteuer bei Importen, die zur sozialen Förderung sowie für Ausbildungs- und Arbeitszwecke für Behinderte bestimmt sind, sofern diese kostenlos für nichtgewerbliche Zwecke an Institutionen und Organisationen geliefert werden; und

Senkung der Mehrwertsteuer, d. h. Anwendung des reduzierten Steuersatzes von 3 % auf Fahrzeuge für Behinderte und Rollstühle, auf Kraftfahrzeuge, die für die Beförderung von Personen im Rollstuhl bestimmt sind, auf Leistungen zur Anpassung von Kraftfahrzeugen an die Bedürfnisse Behinderter sowie auf Prothesen und Orthesen für Behinderte.

Das Gesetz Nr. 38/1992 vom 28. Dezember 1992 über Sondersteuern

sieht die Steuerbefreiung für die Erstregistrierung von Kraftfahrzeugen vor, die auf einen Behinderten eingetragen werden und für dessen ausschließliche Nutzung bestimmt sind.

Zum anderen legt das Gesetz Nr. 18/1991 vom 6. Juni 1991 über die Einkommensteuer natürlicher Personen für die Einkommensteuererklärung für 1991 folgendes fest:

Bei steuerpflichtigen Behinderten, die ihre Behinderung nachweisen können und sich nicht selbst zu ihrem Arbeitsort bewegen können, sind 15 % ihrer Einkünfte absetzbar.

Bei steuerpflichtigen Behinderten, deren Einkommen unter dem für alle Berufe geltenden Mindestentgelt liegt und die ihre Behinderung nachweisen können, werden 50.000,- Peseten vom effektiv zu versteuernden Einkommen abgesetzt.

ANWENDUNG DER CHARTA

27. Die Inspektion für Arbeit und Soziale Sicherheit (Inspección de Trabajo y Seguridad Social), deren Aufgabe die Überwachung und Durchsetzung der sich aus der Sozialgesetzgebung ergebenden Vorschriften ist, hat die in der beiliegenden Tabelle für die Jahre 1991 und 1992 aufgeführten landesweiten Maßnahmen durchgeführt.

Im Hinblick auf die Durchsetzung der in der Charta aufgeführten Rechte über internationale Verträge hat das Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten Spaniens die entsprechenden Schritte zur Ratifizierung des IAO-Abkommens Nr. 172 über die Arbeitsbedingungen in Hotels und Gaststätten von 1991 in die Wege geleitet, nachdem zuvor das spanische Parlament dem Beitritt zu diesem Abkommen zugestimmt hatte, das nunmehr für die spanische Regierung verbindlich ist.

STATISTIK DER MASSNAHMEN DER INSPEKTION FÜR ARBEIT UND SOZIALE SICHERHEIT
SPANIEN INSGESAMT

ZEITRAUM: 1991-1992

BEREICHE	ANZAHL DER MASSNAHMEN	
	1991	1992
1. BESCHÄFTIGUNG		
1.1. VERMITTLUNG	432.662	313.327
1.2. VERTRAGABSCHLÜSSE	89.050	137.473
1.3. LEISTUNGEN BEI ARBEITSLOSIGKEIT	37.801	198.276
1.4. IMMOBILIATION UND GARTENREISE	10.381	10.098
ZWISCHENSUMME	569.394	659.374
2. SYSTEM DER SOZIALEN SICHERHEIT		
2.1. ANERKENNUNG, MITTELSCHWART, BEFUGNIS DER VERBODENENVERBODENHEIT, BEFUGNIS	664.039	673.046
2.2. LEISTUNGEN	15.241	15.489
2.3. EINGELICHUNGEN	292	279
2.4. SONSTIGE MASSNAHMEN	73.950	85.792
ZWISCHENSUMME	753.542	774.606
3. BEZÜHRUNGEN ZWISCHEN DEN SOZIALPARTNERN		
3.1. TATSACHENLICHE, STRIKTE, AUSWIRKUNGEN	3.253	3.750
3.2. MEDIATIONEN	880	1.525
3.3. GRUNDRECHTE	7.223	8.784
3.4. ARBEITSVERTRÄGE	11.926	16.752
3.5. ARBEITSVERTRÄGE	14.536	17.159
3.6. ARBEITSZEIT, ARBEITSZEITEN, RUHEZEITEN, URLAUB, ÜBERSCHÜTUNGEN	16.697	17.186
3.7. EINGRIFFE IN ARBEITSVERHÄLTNISSE	4.889	5.611
- AUSPHEBUNG VON VERTRÄGEN	3.058	3.099
- AUSSETZUNG VON VERTRÄGEN	5.738	6.184
3.8. BERUFLICHE EINGRIFFE	1.329	1.513
3.9. ARBEITSANWESUNG UND ARBEITSANWESUNG		
3.10. GEOGRAPHISCHE MOBILITÄT, VERBODLICHE VERÄNDERUNGEN DER ARBEITSBEDINGUNGEN UND ÜBERLASSUNGSVERTRÄGE	7.694	8.796
3.11. VERTRETUNGSRECHTE DER ARBEITENDE UND GEWERKSCHAFTEN	6.612	7.106
3.12. SONSTIGE MASSNAHMEN	12.271	13.654
ZWISCHENSUMME	96.106	111.119

* einschließlich der Maßnahmen bei Beschäftigung Minderjähriger
QUELLE : Generaldirektion der Inspektion für Arbeit und Soziale Sicherheit, "Noticia".

FRANKREICH

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 Ausschreibungen teilnehmen können; zugleich sollen hier auch die gegebenenfalls für bestimmte Positionen innerhalb der betreffenden Bereiche geltenden Einschränkungen genauer erläutert werden.

Der Schutz der Rechte von Arbeitnehmern, die Staatsbürger eines anderen Mitgliedstaates sind und im Auftrag eines Dienstleistungserbringers tätig sind, ist Gegenstand einer vertiefenden Studie der betreffenden Dienststellen (Direktion für Bevölkerungs- und Wanderungspolitik, Direktion Arbeitsbeziehungen/Interministerielle Verbindungsstelle für die Bekämpfung von Schwarzarbeit, illegaler Beschäftigung und des Handels mit Arbeitskräften), mit deren Hilfe der gesetzliche oder rechtliche Rahmen für die Schaffung eines Systems von Mindestvorschriften abgesteckt werden soll, die auf alle Beschäftigten von Dienstleistungserbringern anwendbar sind.

Dabei geht es speziell um den Sektor des öffentlichen Dienstes, wo in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht bestimmte Bereiche und Tätigkeiten im französischen öffentlichen Dienst den Staatsbürgern anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft zugänglich gemacht werden sollen. Eine entsprechende Regelung ist Bestandteil des Gesetzes Nr. 91-715 vom 26. Juli 1991 über einige Bestimmungen im öffentlichen Dienst. Gemäß Artikel 2 dieses Gesetzes enthält das allgemeine Beamtenstatut (Gesetz vom 13. Juli 1983) in Zukunft einen Artikel 5 bis, der Staatsbürgern anderer EG-Mitgliedstaaten das Recht einräumt, sich an Ausschreibungen für bestimmte öffentliche Stellen zu beteiligen.

Dieser Grundsatz wird nur im Hinblick auf jene Stellen eingeschränkt, die mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben verbunden sind oder eine Teilnahme an der

Ausübung öffentlicher Gewalt mit einschließen. Folglich sind bestimmte Tätigkeiten im französischen öffentlichen Dienst von der Öffnung nicht betroffen. Dabei handelt es sich um die Beschäftigung in den zentralen und wichtigsten Diensten des Staates wie Streitkräfte, Polizei und andere Ordnungskräfte, Richter- und Staatsanwaltschaft, Steuerbehörden, diplomatischer Dienst und allgemein um Stellen bei den staatlichen Ministerien und bei der Zentralbank sowie um verantwortungsvolle Positionen in den Gebietskörperschaften.

Demgegenüber ist die Regierung der Auffassung, daß die Öffnung in bestimmten Bereichen des öffentlichen Sektors Vorrang genießen muß. Dies betrifft vor allem Einrichtungen im Bereich der kommerziellen Dienstleistungen (öffentliches Verkehrswesen, Strom- und Gasversorgung, Post- und Fernmeldewesen), aber auch medizinische Einrichtungen, öffentliche Bildungsstätten sowie öffentliche Forschungseinrichtungen für zivile Zwecke.

Artikel 2 des Gesetzes Nr. 91-915 vom 26. Juli 1991, der den Zugang von Gemeinschaftsbürgern zu bestimmten öffentlichen Stellen festschreibt, machte es erforderlich, einige Durchführungsbestimmungen zu erlassen.

Die für die vordringlichen Ressorts zuständigen Ministerien haben in diesem Zusammenhang schriftliche Vorlagen mit einer Auflistung der von der Öffnung betroffenen Bereiche erarbeitet. Auf dieser Grundlage wurde bereits eine bestimmte Anzahl von Verordnungen erlassen, während vier Vorhaben noch in Vorbereitung sind.

Von den sieben bereits veröffentlichten Verordnungen betreffen zwei das Lehrpersonal des Erziehungsministeriums (Verordnung Nr. 92-1246 vom 30. November 1992 und Nr. 93-60 vom 13. Januar 1993) und zwei Erlasse die öffentlichen Krankenanstalten (Verordnung Nr. 93-101 vom 19. Januar 1993 und Nr. 93-659

vom 26. März d. J.). Die anderen Verordnungen beziehen sich auf das französische Post- und Fernmeldewesen (Verordnung Nr. 92-1309 vom 16. Dezember 1992), auf das Forschungsministerium (Verordnung Nr. 93-769 vom 26. März 1993) sowie auf das Ministerium für Jugend und Sport (Verordnung Nr. 93-853 vom 11. Juni 1993).

In naher Zukunft soll sich die Öffnung außerdem auf bestimmte Beschäftigungsbereiche des öffentlichen Dienstes auf territorialer Ebene (Kultur, Sport und medizinisch-sozialer Bereich), auf die Beschäftigung von Lehrkräften des Landwirtschafts- und des Kulturministeriums sowie von Krankenpflegern und Sozialhelfern im öffentlichen Dienst erstrecken.

Mit Herausgabe dieser Gesetze wird Frankreich 70 % der Stellen im öffentlichen Dienst (und über 80 % des öffentlichen Dienstes auf Staatsebene) den Staatsbürgern anderer EG-Mitgliedstaaten öffnen und somit die französischen Gesetze mit dem auf dem Gebiet der Freizügigkeit der Beamten in Europa geltenden Gemeinschaftsrecht in Einklang bringen.

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 inter-professionnel 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 Indizierung (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 1993) beträgt der SMIC (brutto) FF 34,83 pro Stunde oder (bei 169 Stunden) FF 5.886,27 im Monat; umgerechnet auf 52 Wochen entspricht das einem monatlichen Mindestlohn von netto FF 4.720,42 (auf dem Territorium des Mutterlandes geltender Wert).

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. Juni 1993 zeigt, daß diese Ziele weitgehend erreicht wurden. Von der aus 149 Branchen bestehenden konstanten Erhebungseinheit (108 nicht zur Metallindustrie und 41 zu diesem Sektor gehörende Branchen) weisen 78 % in bezug auf die Löhne eine mit den festgelegten Zielen übereinstimmende Situation auf. Im Februar 1990 lag dieser Prozentsatz noch bei 31 %. Seit 1990 wurden

34 Branchen-Tarifverträge zur Anpassung der Lohnstaffeln und der Aufstiegs- und Entwicklungschancen geschlossen. Die Sozialpartner haben somit eine echte Neuordnung und nicht nur eine geringfügige Korrektur vorgenommen; die nach Klassen oder gemischten Kriterien eingeteilten Staffeln steigen im Verhältnis zu den Parodi-Klassifikationen.

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 Vollzeitarbeitskräfte entspricht - pro rata umgerechnet auf die von ihnen geleistete Arbeitszeit.

Einbehaltung, Pfändung oder Abtretung des Lohns

Um sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer stets in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familie zu bestreiten, sind Lohnpfändungen, -einbehaltungen und -abtre-

tungen 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 Nationale 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 Wochenschichten 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 nichtkontinuierlichen Arbeit die Wahl zwischen Verhandlungen auf Branchen- und auf Unternehmensebene besteht

Die Bestimmungen dieses Gesetzes sind in einigen Punkten durch das Gesetz vom 3. Januar 1991 näher präzisiert worden. 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. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß die Nachtarbeit in den verschiedenen Wirtschaftszweigen unterschiedliche Formen annimmt, wurden die Tarifpartner aufgefordert, entsprechende Verhandlungen aufzunehmen, nach deren Abschluß die Regierung eine Gesetzesvorlage einbringen will, die allen Beschäftigten im Falle der Nachtarbeit bestimmte Gegenleistungen garantiert: Verringerung der Arbeitszeit, zusätzliches Entgelt, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit dieser Arbeitnehmer sowie Sicherstellung des Zugangs zu beruflicher Bildung.

Der Erlaß vom 18. Dezember 1992 über die Kontrolle der Dauer der Arbeitszeit verpflichtet die Arbeitgeber zur täglichen Erfassung und wöchentlichen Zusammenfassung der Arbeitsstunden, die von allen nicht nach der tariflichen Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmern geleistet werden. Diese statistischen Unterlagen sind dem Gewerbeaufsichtsamt zur Verfügung zu stellen. Außerdem sind sie den Arbeitnehmern wie auch deren Vertretern zugänglich. Die auf die nach der tariflichen Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer anwendbaren Modalitäten (Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und entsprechende Information des Gewerbeaufsichtsamtes) gelten weiterhin unverändert.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Zeitlich begrenzte Arbeitsverträge dienen dazu, die Beschäftigung an konjunkturelle Schwan-

kungen 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 geschaffene rechtliche Grundlage für die Teilzeitarbeit garantiert den betroffenen Arbeitnehmern einen Status, der dem der Vollzeit Arbeitnehmer vergleichbar ist.

Das im Rahmen des Dritten Beschäftigungsprogramms beschlossene Gesetz vom 3. Januar 1991 enthält eine wichtige Neuerung: die Teilzeitarbeit, die bisher nur auf Initiative des Arbeitgebers eingeführt werden konnte, ist von nun an ein Recht der Arbeitnehmer, das sie auf eigenen Wunsch in Anspruch nehmen können. Die Festlegung der Bedingungen für die Verwirklichung dieses neuen Rechts ist den Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern überlassen worden.

Das Gesetz vom 31. Dezember 1992 macht den Abschluß einer rahmentarifvertraglichen Vereinbarung auf Branchenebene von der Beibehaltung der Möglichkeit zur Leistung zusätzlicher Arbeitsstunden durch die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer abgängig. Dieser Anreiz zur Verhandlung verfolgt das Ziel, im Wege von Vereinbarungen sichere Garantien für die abhängig Beschäftigten zu

schaffen. Diese Garantien müssen vor allem Möglichkeiten des Zugangs zur Teilzeitarbeit und der Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung beinhalten, aber auch die Gleichstellung gegenüber den Vollzeitarbeitnehmern und die Organisation der Teilzeitarbeit.

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. Darüber hinaus ist das Verfahren zur Entlassung von zehn oder mehr Arbeitnehmern null und nichtig, wenn den Personalvertretern kein Plan zur anderweitigen Beschäftigung der Betroffenen vorgelegt worden ist, der Maßnahmen im Sinne der vorstehend genannten Vereinbarungen beinhaltet.

Entlassene Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Entlassungsvergütung.

Nach den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 92-722 vom 29. Juli 1992 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. Die vom Betriebsrat als sein(e) Vertreter benannte(n) Person(en) wird (werden) von dem zuständigen Gericht gehört.

Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, dem Vorsitzenden des Gerichts oder dem Staatsanwalt alle im Zusammenhang mit der Zahlungseinstellung des Unternehmens relevanten Fakten mitzuteilen. Das Gericht beschließt einen Sanierungsplan oder erklärt den Konkurs des Unternehmens.

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, sich gegen

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

Frage 8

Seit Inkrafttreten der Verordnung vom 16. Januar 1982 haben die Arbeitnehmer in Frankreich jährlich für jeden in der Zeit vom 1. Juni des Vorjahres bis zum 31. Mai des laufenden Jahres effektiv 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.

Mit dem Erlaß vom 6. August 1992 wird die Liste der zulässigen Ausnahmen bezüglich der Sonntagsruhe aktualisiert. Gleichzeitig werden Strafandrohungen bei Verstößen verstärkt und Möglichkeiten für das Gewerbeaufsichtsamt geschaffen, mit Hilfe einstweiliger Verfügungen und Geldbußen die unerlaubte sonntägliche Beschäftigung von Arbeitnehmern im Einzelhandel und für Verbraucherdienstleistungen zu unterbinden.

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 Monat das 60-fache des am 1. Tag des Bezugsmonats geltenden SMIC-Stundensatzes oder 60 Stunden; im Quartal das 120-fache des am ersten Tag des Bezugsquartals geltenden SMIC-Stundensatzes oder 120 Stunden in drei Kalendermonaten oder drei Monaten a dato in einem abhängigen oder gleichgestellten Arbeitsverhältnis; im Jahr das 2030-fache des am 1. Januar des Bezugsjahres geltenden SMIC-Stundensatzes oder 1 200 Stunden im selben Kalenderjahr in einem abhängigen oder gleichgestellten Arbeitsverhältnis) nicht erfüllen, werden (wenn sie dies nicht ausdrücklich ablehnen) in die "persönliche Versicherung" aufgenommen, deren sachbezogene Leistungen denen des allgemeinen Systems gleichwertig sind;
- Außerdem sei darauf verwiesen, daß laut Artikel 14 des Gesetzes Nr. 92-722 vom 29. Juli 1992 Personen mit Anspruch auf medizinische Versorgung und die ihnen gegenüber unterhaltsberechtigten Personen, die keinen Anspruch auf Sachleistungen einer Pflichtkrankenversicherung haben, obligatorisch über die persönliche Versicherung versichert werden, wenn sie die im vorstehenden Absatz angeführten Versicherungsbedingungen erfüllen.
- 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 3.021,- monatlich plus FF 1.007,- je Kind, ab 01.07.1992).

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.

Im öffentlichen Sektor haben die Erfordernisse der kontinuierlichen Gewährleistung der öffentlichen Dienstleistungen einige Einschränkungen begründet, d. h. Verbote der Ausübung des Streikrechtes sowie die Anwendung eines besonderen Verfahrens.

Der Gesetzgeber untersagt das Streikrecht für Richter und Staatsanwälte (Verordnung vom 22. Dezember 1958), Militärangehörige (Gesetz vom 13. Juli 1972) und Polizeibeamte (Gesetz vom 9. Juli 1966) sowie für das Strafvollzugspersonal (Verordnung vom 6. August 1958), für Beamte der nationalen Sicherheitskräfte (Gesetz vom 27. Dezember 1947) sowie für das dem Innenministerium unterstellte Personal für Nachrichtenübermittlung (Gesetz vom 31. Juli 1968).

Im Interesse der Gewährleistung eines Mindestmaßes an Dienstleistungen im Falle des Streiks hat der Gesetzgeber die Ausübung dieses Rechtes beschränkt. Dies gilt für die Hörfunk- und Fernsehanstalten (Gesetz vom 7. August 1974 bzw. vom 26. Juli 1979) und für den Luftverkehrsdienst (Gesetz vom 31. Dezember 1984 und Erlaß vom 8. Juli 1987). Dabei ist eine besondere Verfahrensweise einzuhalten, d. h. eine oder mehrere repräsentative Gewerkschaften müssen den Streik fünf Tage im voraus ankündigen. Außerdem gilt über diesen Zeitraum Verhandlungspflicht (Gesetz vom 31. Juli 1963).

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 zwölf 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 staatlich 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 compétences)

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 Lehrausbildung

Die Lehrausbildung bildet eine weitere Möglichkeit zum Erwerb einer Qualifikation; sie kann heute sogar das Niveau einer Ingenieurausbildung erreichen.

Nach Maßgabe des Gesetzes vom 17. Juli 1992 kann die Lehre sowohl in einem Privatunternehmen als auch in einem öffentlichen Betrieb oder einer öffentlichen Verwaltung absolviert werden. Außerdem wurden die Lehrlingsvergütungen erhöht und die Genehmigungsverfahren für die Unternehmen vereinfacht.

1993 wird ein neues Gesetz mit dem Ziel vorbereitet, diese Bestimmungen zu ergänzen und bis 1995 eine Verdoppelung der Zahl der Auszubildenden zu erreichen.

Erhebliche Mittel sind für die Ausbildung von Ingenieuren im Wege der beruflichen Fortbildung und für die Lehrlingsausbildung vorgesehen, um die Entwicklungsziele im Hinblick auf die jedes Jahr auszubildenden Ingenieure zu erreichen. Der Entwurf eines Gesetzes über die Reform der Lehrlingsausbildung wird derzeit erörtert und dürfte noch vor dem Herbst verabschiedet werden; die Verhandlungen über einen Fünfjahresplan könnten dann beginnen.

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 ungelerten 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 Gebiets-

-körperschaften - 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 Branchenbzw. 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.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

Frage 16

1. Im beruflichen Bereich:

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

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 nationale pour l'emploi ANPE), für Erwachsenenbildung (agence nationale pour la formation professionnelle des adultes AFPA) und für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail - ANACT), sowie der Arbeitsaufsichtsämter und der nationalen Kommission für die Tarifverhandlungen (commission nationale 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 beruflichen 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).

Neben diesen gesetzlichen Bestimmungen greift nunmehr auch das Ministerium für Arbeit, Arbeitsmarktfragen und Berufsbildung durch Unterstützung und Beratung der Unternehmen in den Bereich der beruflichen Gleichstellung ein. Diese Beratung erstreckt sich unter anderem auf die Planung von Maßnahmen zur Förderung der gemischten Beschäftigung und der Gleichbehandlung von

Männern und Frauen im Berufsleben.

1. Zum Thema sexuelle Belästigung werden seit Mitte des Jahres 1991 die Bestimmungen von zwei Verordnungen erörtert.

Auf dem Gebiet des Strafrechts:

Der Gesetzestext sieht eine Bestrafung der "sexuellen Belästigung anderer" vor, und zwar in Abhängigkeit von:

1. den angewandten Mitteln ("unter Anwendung von Weisungen, Drohungen oder Zwang");
2. dem damit verfolgten Ziel ("mit dem Ziel, sich jemanden sexuell gefügig zu machen");
3. dem Rangdesen, der die Belästigung vornimmt ("unter Mißbrauch der Autorität, die er aufgrund seiner Stellung genießt").

Diese Bestimmung wird ebenso wie das gesamte Vorhaben zur Reformierung des Strafgesetzbuches am 1. März 1994 in Kraft treten.

Auf dem Gebiet des Arbeitsrechts:

Auf Initiative des Staatssekretariats für die Rechte der Frau brachte die Regierung eine Gesetzesvorlage zum Mißbrauch von Befugnissen in Verbindung mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein, die zum Gesetz Nr. 92-1179 vom 2. November 1992 führte.

Dieses Gesetz über sexuelle Belästigungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen zieht Änderungen des allgemeinen Arbeitsrechtes und der Strafprozeßordnung nach sich.

Mit dem Gesetz soll jedwede Sanktion, Entlassung oder Diskriminierung durch einen Vorgesetzten oder Arbeitgeber verhindert werden, der unter Mißbrauch seiner Befugnisse Anordnungen trifft, Drohungen ausspricht, in irgendeiner Form Zwang oder Druck auf einen Arbeitnehmer ausübt, um ihn sexuell gefügig zu machen.

Die Unternehmensleitung hat in diesem Zusammenhang vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen. Außerdem muß die Betriebsordnung Bestimmungen in bezug auf den Mißbrauch von Befugnissen in Verbindung mit sexueller Belästigung enthalten. Der Ausschuß für Arbeitshygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen hat Befugnisse im Bereich der Unterrichtung und Vorbeugung.

Personen, die derartige Handlungen vornehmen, können strafrechtlich verfolgt und disziplinarisch zur Verantwortung gezogen werden.

Die Gewerkschaften sowie Vereinigungen, die seit fünf Jahren ordnungsgemäß eingetragen sind, können bei Vorliegen des schriftlichen Einverständnisses des Opfers Klage bei Gericht erheben. Die Verhandlungen finden auf Antrag einer der Parteien unter Ausschluß der Öffentlichkeit oder in geschlossener Sitzung statt.

Diese Bestimmungen gelten für alle Berufe, d. h. Arbeitnehmer in Unternehmen, Verwaltungsangestellte, Hausangestellte, Kinderbetreuerinnen oder Hausmeister.

Ein Runderlaß des Ministers für Arbeit, Arbeitsmarktfragen und Berufsbildung vom 11. Februar 1993 enthält Erläuterungen zur Anwendung des Gesetzes.

Darüber hinaus werden in Frankreich Maßnahmen zur Sensibilisierung der Gewerbeaufsichtsämter und der Sozialpartner durchgeführt. Entsprechende Hilfsmittel stehen ebenfalls zur Verfügung, darunter vor allem eine Broschüre über den Mißbrauch von Befugnissen in Verbindung mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

2. Schaffung eines Fonds zur Förderung der Frauenausbildung (Fonds d'incitation à la formation des femmes - FIFF.)

Dank der Initiative des Staatssekretariats für die Rechte der Frau und des Ministeriums für

Arbeit, Arbeitsmarktfragen und Berufsbildung besteht seit Juni 1992 die Möglichkeit, in jeder Region oder auf Départementebene auf der Basis eines Abkommens zwischen dem Staat und den öffentlichen Partnern auf lokaler Ebene, d. h. den Räten und Vereinigungen, einen Fonds zur Förderung der Frauenausbildung zu schaffen.

Aus Mitteln dieses Fonds wird Frauen, die sich in einer schwierigen Lage befinden, eine individuelle finanzielle Unterstützung gewährt, wenn sie an einer vom Staat oder von einer Gebietskörperschaft finanzierten berufsbildenden Maßnahme teilnehmen wollen. Voraussetzung dafür ist, daß die Gebietskörperschaft Partner des Fonds ist.

Mit dieser Beihilfe sollen vor allem die Kosten für Kinderbetreuung und für Haushaltshilfen unterhaltsberechtigter Personen (ältere Menschen, Behinderte), gegebenenfalls auch Reise- und Unterbringungskosten gedeckt werden.

Die Beihilfe kann über die gesamte Dauer der Ausbildung und darüber hinaus einen weiteren Monat gewährt werden, um die Arbeitsuche zu erleichtern.

Anspruch auf diese Beihilfe haben vor allem:

- einkommensschwache alleinstehende Frauen, die arbeitslos sind und eine Beschäftigung suchen, mindestens ein Kind haben oder gegenüber einer oder mehreren Personen unterhaltspflichtig sind (ältere Menschen, Behinderte), oder aber ihr Kind allein erziehen;
- Frauen, welche die sogenannte Hilfe für Alleinerziehende beziehen;
- von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Frauen;
- Frauen, die Mindesteinkommensgrenzen erhalten;
- Frauen, deren Ehepartner von

Langzeitarbeitslosigkeit betroffen ist.

Für diesen Fonds stellt der Staat jährlich Mittel in Höhe von FF 6.000.000 zu Verfügung (Ministerium für Arbeit, Arbeitsmarktfragen und Berufsbildung: FF 4.000.000; Ministerium für Sozialfragen, Gesundheit und Stadtpolitik - Abteilung Rechte der Frau: FF 2.000.000).

Das Gesetz Nr. 92-1179 vom 2. November 1992 über den Mißbrauch von Befugnissen in Verbindung mit sexueller Belästigung gehört zum Instrumentarium, welches die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen sichert, indem die Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung als eine Form der Diskriminierung auf der Grundlage des Geschlechtes geschützt werden. Arbeitnehmer, die Zeugen derartiger Handlungen werden, genießen denselben Schutz. Jede Form der Diskriminierung bei Neueinstellungen, bei der Erfüllung oder Auflösung des Arbeitsvertrages ist untersagt. Gegen Arbeitnehmer, die Handlungen im Sinne sexueller Belästigungen vornehmen, können Disziplinarstrafen verhängt werden. Die Unternehmensleitung ist verpflichtet, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um derartige Handlungen zu unterbinden. Alle diesbezüglichen Grundsätze sind in die Betriebsordnung aufzunehmen.

Das Gesetz Nr. 93-121 vom 27. Januar 1993 über verschiedene Maßnahmen im sozialen Bereich enthält einige Bestimmungen, die es erleichtern sollen, Familien- und Erwerbsleben besser miteinander in Einklang zu bringen. Lehnt ein Arbeitnehmer die Einstellung einer Frau während des Schwangerschaftsurlaubs ab, weist er ihr eine andere Arbeit zu oder löst er ihren Arbeitsvertrag, muß er im Falle eines Rechtsstreits dem Richter gegenüber die Gründe für seine Entscheidung darlegen. Bestehen dennoch Zweifel an seiner Entscheidung, werden diese zugunsten der Arbeitnehmerin ausgelegt. Im Falle einer vorübergehenden Änderung der Arbeitsaufgaben auf Wunsch der schwangeren Arbeitnehmerin, darf die unverminderte Fortzahlung des Arbeitsentgelts nicht von einer bestimmten Betriebszugehörigkeit abhängig gemacht werden.

Schwangeren Arbeitnehmerinnen, die sich vor oder nach der Geburt den ärztlichen Pflichtuntersuchungen unterziehen müssen, ist eine bezahlte und der effektiven Arbeit gleichgestellte Freistellung zu gewähren. Mit den beiden zuletzt genannten Bestimmungen werden die Artikel 9 und 11 der am 19. Oktober 1992 angenommenen EG-Richtlinie Nr. 92/85 in französisches Recht umgesetzt. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit eingeführt, daß sich Adoptiveltern den bei der Adoption eines Kindes gewährten Urlaub teilen. Voraussetzung dafür ist, daß der Adoptionsurlaub nur in zwei Abschnitten wahrgenommen wird, von denen der kürzere nicht weniger als vier Wochen betragen darf. Der Mutterschafts- und der Adoptionsurlaub sind nunmehr unter dem Aspekt der Gewinnausschüttung den Anwesenheitszeiten gleichgestellt. Arbeitnehmerinnen haben nach dem Erziehungsurlaub sowie nach einer im Interesse der Kindererziehung aufgenommenen Teilzeitbeschäftigung Anspruch auf eine berufsbildende Maßnahme. Dieses Recht besteht auch vor Ablauf dieser Zeiten. In diesem Falle endet jedoch der Erziehungsurlaub oder die Teilzeitarbeit mit Beginn des Aus- oder Weiterbildungskurses. Im übrigen stehen den Betroffenen alle Rechte in bezug auf den Eignungstest zu.

2. Im Bereich der sozialen Sicherheit:

A) Allgemein sind die Grundsätze 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.

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. Sonderfälle

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.

a) 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.

Absatz 5 von Artikel L 742.6 des Sozialversicherungsgesetzbuches wurde demgemäß geändert. Die Verordnung Nr. 91-987 vom 5. September 1991 (Artikel D.742-25-2 des Sozialversicherungsgesetzbuchs) legt die Durchführungsmodalitäten fest.

b) 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.

c) 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.

d) 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

Das Gesetz vom 27. Januar 1993 über verschiedene Maßnahmen im sozialen Bereich enthält Bestimmungen, die es erleichtern

sollen, Familien- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren. Einige dieser Bestimmungen beziehen sich auf den Schutz Schwangerer, d. h. sie beinhalten die Möglichkeit einer Freistellung von der Arbeit ohne Lohneinbuße, wenn sich die Frauen den ärztlichen Pflichtuntersuchungen unterziehen (siehe auch Erziehungsurlaub).

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 sich 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,

familiarer 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 Qualität 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 Nr. 90.590 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 519 pro Kind unter drei Jahren und FF 312 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 Mindesteinkommenszuschlag einkommenskumulierbar.

Familien, die eine Kinderbetreuerin beschäftigen, haben Anspruch auf eine Steuerermäßigung in Höhe von 25 % der Betreuungskosten bis zu maximal FF 15.000

für jedes betreute Kind.

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 2,25 fache 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 Erziehungsurlaub 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: Vollzeitoder Teilzeiterurlaub.

Diese Urlaubsform war Gegenstand einer quantitativen Studie, die von SOFRES durchgeführt und im Januar 1983 unter dem Titel "Erziehungsurlaub im privaten und im öffentlichen Sektor" veröffentlicht wurde.

Das Gesetz vom 27.01.93 über verschiedene Maßnahmen im sozialen Bereich enthält Bestimmungen in bezug auf den Erziehungsurlaub, welche die Möglichkeit eröffnen, im Anschluß an diesen Urlaub oder während dessen an vom Staat organisierten berufsbildenden Maßnahmen teilzunehmen. Außerdem fixiert dieses Gesetz das Recht auf einen Eignungstest.

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 (leichte Erkrankungen)

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".

Die Ergebnisse dieser Studie wurden unter dem Titel "Abhängig erwerbstätige Eltern und leichte Erkrankungen der Kinder" vom französischen Dokumentationsdienst "Documentation française" in der Sammlung "Rechte der Frau" veröffentlicht.

FREISTELLUNG BEI FAMILIENEREIGNISSEN

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

Anlaß	Begünstigte	Dauer	Formalitäten	Wirkung auf den Arbeitsvertrag
Geburt	Alle Arbeitnehmer	3 Tage	Nachweis des Ereignisses a. Anforderg. des A' gebers	Ruht; Weiterzahlg. des Entgelts
Eigene Heirat	"	4 Tage	"	"
Tod des Ehepartners 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	1 Tag	"	"
Musterung z. Wehrdienst	Saisonarbeiter und Zeitarbeiter	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 zwei 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 (im Falle von Waisen) der Betreuerfamilie hinsichtlich der Kosten der von ihnen unterhaltenen Kinder. Es beläuft sich auf FF 604 pro Kind (Vollsatz, bei Vollwaisen oder Ehepartnern, die keinen Unterhalt beziehen) bzw. FF 453 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 3.021 für den Alleinerziehenden und auf FF 1.007 für jedes unterhaltsberechtigten 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 z. sätzlichen Halbteilung 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 elf französische Konzerne auf eigene Initiative ein System zur Information und Konsultation ihrer Arbeitnehmer auf europäischer Ebene geschaffen: Airbus Industries, BNS, Bull, Elf Aquitaine, Carnaud, Péchiney, Rhône-Poulenc, Saint-Gobain, Thomson, Assurances Générales de France, Compagnie générale des Eaux. 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.

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. In öffentlichen Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten wählen die Arbeitnehmer alle fünf Jahre ihre Vertreter (administrateurs salariés) innerhalb der Leitungsorgane des Unternehmens.

ANWENDUNGS- BEREICH	GEWERKSCHAFTEN			
	BETRIEBSRÄTE	PERSONALVERTRETER	GEWERKSCHAFTSVERTRETER -im Betriebsrat -bei den Personalvertretern	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, sozialen Einrichtungen auf Gegenseitigkeit, in Einrichtungen industrieller oder kommerzieller Charakters 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, auf Gegenseitigkeit, 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	Fakultative Benennung durch die repräsentativen Gewerkschaften -eines Vertreters auf den Sitzungen des Betriebsrats -ggf. eines nicht ständig anwesenden Vertreters zur Unterstützung der Personalvertreter bei Sitzungen mit dem Arbeitgeber	Jede repräsentative Gewerkschaft hat das Recht: -in jedem Unternehmen eine Gewerkschaftssekretion 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)
BENENNUNG	-Aktives Wahlrecht: Beschäftigte ab dem vollendeten 18. 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 Arbeiter verwardt sind -Wahlperiode: 2 Jahre, Wiederwahl möglich	-Aktives Wahlrecht: Beschäftigte ab dem vollendeten 18. 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 Arbeiter verwardt sind -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 Akt vitäten 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 partitische Verwaltung sozialer Einrichtungen bei Abwesenheit oder Untätigkeit des Betriebsrats sowie analog der Aufgaben des CHSCT; ggf. Wharmehmung der Aufgaben des Gewerkschaftsdelegierten in Unternehmen mit weniger als 50 Besch	-Vertretung der Gewerkschaft im Betriebsrat -Unterstützung der Personalvertreter bei Sitzungen mit dem Arbeitgeber	-Vertretung der Gewerkschaft beim Unternehmensleiter und Vertretung der materiellen und immateriellen Rechte und Interessen der Arbeitnehmer -Beteiligung an der Gewerkschaftsdelegation, die Unternehmensstarifverträge aushandelt und abschließt -Leitung der Gewerkschaftstätigkeit im Unternehmen

Quelle: Liaisons sociales, Sondernummer, 23. Mai 1991

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

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITS- UMGEBUNG

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 wurden die französischen Rechtsvorschriften, die generell für Arbeitnehmerinnen günstiger sind, in mehreren Punkten verbessert: Freistellung für ärztliche Untersuchungen vor der Entbindung, Wechsel des Arbeitsplatzes im Falle von Nacharbeit oder gefahrenträchtigen Arbeitsbedingungen, usw.

In gleicher Weise wird die Richtlinie über ortsveränderliche Baustellen es ermöglichen, durch neue gesetzliche Bestimmungen die Sicherheitsvorschriften 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

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

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 Betriebs-

zugehörigkeit - 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.

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

ÄLTERE MENSCHEN

Frage 24

- a) Das allgemeine Sozialversicherungssystem, das - wie oben bereits erläutert - insbesondere die Arbeitnehmer des Privatsektors und bestimmter öffentlicher Unternehmen erfaßt und damit das bedeutendste der französischen Systeme ist, garantiert allen Arbeitnehmern auf Antrag ab 60 Jahren eine Altersrente. Für die Gewährung dieser Rente gibt es keine 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 Sozialversicherungsgesetzbuchs) zumindest - und ohne Prüfung evtl. vorhandener Eigenmittel - Anspruch

auf die Mindestrente. Diese Minimalrente betrug am 1. Januar 1993 für Rentner mit vollen 150 Beitragsquartalen monatlich FF 2.998,01. 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 - konnte die Rente je nach Alter und vorhandenen eigenen Mitteln zunächst zum 1. Januar 1993 auf das Niveau der Unterstützung für alte Arbeitnehmer (allocation aux vieux travailleurs salariés - AVTS) angehoben werden, das derzeit FF 1.334,16 pro Monat beträgt (Art.L.814-2 des Sozialversicherungsgesetzbuchs). Je nach Lage des Falls kann die Rente durch zusätzliche Unterstützung in Höhe von FF 1.796,66/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 (seit 1. Januar 1993 FF 37.570/Jahr für eine Einzelperson und FF 67.400/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, das durch das Gesetz Nr. 92.722 vom 29. Juli 1992 geändert wurde) und das seit 1. Juli 1992 FF 2.253,02/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, d. h. seit 1. Januar 1993 FF 3.130,03/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 einem 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

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 zugänglich 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 Heran-gehens 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

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 in Höhe des dynamischen Mindestlohns SMIC und damit ebenfalls ein garantiertes Einkommen.

Der Zugang der Behinderten zur Beschäftigung wird durch das Gesetz vom 10. Juli 1987 garantiert, nach dessen Maßgabe staatliche Einrichtungen, Gebietskörperschaften, Körperschaften des öffentlichen Rechts und alle Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten verpflichtet sind, 6 % ihrer Arbeitsplätze an Behinderte zu vergeben.

Die Betriebe können sich von dieser Verpflichtung befreien, indem sie Zulieferverträge mit Betrieben des geschützten Bereichs abschließen oder entsprechenden Branchenverträgen beitreten, die darauf gerichtet sind, die Einstellung, Eingliederung und Ausbildung von Behinderten zu fördern und ihre Arbeitsplätze zu sichern. Außerdem können die Unternehmen einen finanziellen Beitrag an den Fonds zur beruflichen Eingliederung behinderter Arbeitnehmer abführen, der mit dem vorstehend genannten

Gesetz geschaffen wurde. Die Maßnahmen im Rahmen dieses Fonds werden von 94 Teams umgesetzt, welche die Wiedereingliederung ins Erwerbsleben vorbereiten und überwachen. Zur Zeit beläuft sich die Zahl der in Unternehmen mit 20 und mehr Arbeitnehmern beschäftigten Behinderten auf 235.000.

Die Regierung hat diese Politik 1991 wiederbelebt, und zwar mit einem Plan zur Förderung der Beschäftigung Behinderter, in dem u. a. die im Vordergrund stehenden Maßnahmen festgehalten wurden: Anhebung des Qualifikationsniveaus der Behinderten, indem ihnen der Zugang zu den einschlägigen Einrichtungen der Berufsausbildung erleichtert wird; Ausbau der Beziehungen zwischen den geschützten Arbeitsstätten und den Unternehmen durch flexiblere Bedingungen für die Entsendung von Arbeitnehmern aus geschützten Bereichen in eine normale Arbeitsumwelt; Abstimmung der für die berufliche Eingliederung von Behinderten Verantwortlichen auf der Grundlage von auf Départementebene zu erstellenden Eingliederungsprogrammen; Förderung des Zugangs Behinderter zum öffentlichen Dienst.

Der geschützte Bereich war Gegenstand eines Mehrjahresplans zur Schaffung von 10.800 Arbeitsplätzen in Zentren für "Hilfe durch Arbeit" (centres d'aide par le travail - CAT) und weiteren 3.600 Plätzen in geschützten Behindertenwerkstätten. Die Ziele dieses von 1989 bis 1993 geltenden Plans wurden in vollem Umfang erfüllt, so daß an seine Stelle für den Zeitraum 1994-1998 ein neuer Plan tritt, der nochmals die Schaffung derselben Anzahl von Arbeitsplätzen vorsieht. Zur Zeit arbeiten über 90.000 Behinderte auf geschützten Arbeitsplätzen.

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.

IRLAND

FREIZÜGIGKEIT

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

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

Informationsmaterial über die Vergleichbarkeit von Qualifikationen einschließlich von CEDEFOP-Handbüchern wurde an alle Arbeitsämter ausgegeben.

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

FAS, die irische Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde, arbeitet aktiv in EURES, dem Europäischen System für die Übermittlung von Stellenangeboten, mit. 1991 wurde zwischen Irland und dem Vereinigten Königreich ein von der EG bezuschusstes Transfrontier Committee (grenzübergreifender Ausschuß) eingesetzt. Dieser Ausschuß setzt sich aus Vertretern des gemeinnützigen Sektors in beiden Ländern zusammen. Zu seinem Mandat gehören:

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

Im Laufe des Jahres 1992 konnte die Arbeit des Transfrontier Committee verbessert und stabilisiert werden. Außerdem wurden weitere Ausschüsse für die Zusammenarbeit zwischen FAS und den Niederlanden sowie Deutschland ins Leben gerufen. FAS-Mitarbeiter sind jetzt

beim staatlichen Arbeitsamt dieser beiden Länder angesiedelt.

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 (Verordnungen zu Arbeitsfragen) in Kraft gesetzt 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

Das als Bestandteil des Programme for National Recovery (1987-1990) ausgehandelte Rahmenabkommen zur Arbeitszeit sieht bei einer wöchentlichen Regelarbeitszeit von 40 Stunden oder mehr eine Verkürzung um eine Stunde vor. Diese Reduzierung wurde in der gesamten Volkswirtschaft durchgesetzt.

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 regeln und kontrollieren die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten in Groß- und Einzelhandelsgeschäften, Lagerhäusern, Hotels (nur Dublin City), Schanklokalen und Gastronomiebetrieben (Restaurants, Cafés oder Teestuben).

Mit dem Worker Protection (Regular Part-Time

Employees) Act von 1991 werden die Bestimmungen folgender Gesetze auf Teilzeitarbeitnehmer ausgedehnt:

- 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)
- 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.

Das Holidays (Employees) Act von 1973 sieht vor, daß ein Arbeitnehmer, der im Beschäftigungsjahr (vom 1. April bis 31. März) mindestens 1 400 Stunden (1 300 Stunden für Personen unter 18 Jahren) tätig ist, 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) tätig war.

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.

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 Urlaub, Urlaubsgeld, Krankheit und Krankengeld, Renten und Rentensysteme
- (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.

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Gesetzliche Regelungen zur Gründung von Berufsvereinigungen oder Gewerkschaften

Rechtliche Grundlage für die Koalitionsfreiheit ist Artikel 40.6.1. der irischen 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 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. Angestellte des öffentlichen Dienstes genießen im Hinblick auf Streikmaßnahmen die gleichen Rechte wie andere Gewerkschaftsmitglieder.

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 und einer oder mehreren Gewerkschaften ausgehandelt werden.

Bestimmte grundlegende Rechte wie Arbeitszeit, Kündigungsfristen, Entlassung, Urlaub usw. sind gesetzlich festgelegt.

Die tariflichen Vereinbarungen sind 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, das Arbeitsgericht anerkennt die Verhandlungsparteien als repräsentativ für die Kategorie oder Gruppe von Arbeitnehmern, 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. Laut 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 Vermittlungs-, Schlichtungs- und Schiedsverfahren

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.

Das Industrial Relations Act von 1990 schützt gegen Haftungsansprüche wegen Verschwörung, friedlichen Aufstellens von Streikposten, Veranlassung zum Bruch des Arbeitsvertrags oder Einmischung in die Geschäfte, Angelegenheiten oder Beschäftigung anderer, immer vorausgesetzt, daß die betreffende Person "mit Bezug auf oder in Wahrnehmung von Interessen in einer Arbeitsrechtsstreitigkeit" gehandelt hat.

Zusammenschlüsse von Personen sind nur dann ermächtigt, über Lohnfestlegung oder andere Arbeitsbedingungen zu verhandeln, wenn sie im Besitz einer vom Minister für Arbeit und Unternehmen erteilten Verhandlungslizenz sind. Laut Trade Union Act von 1971 und dem Industrial Relations Act von 1990 müssen folgende Hauptbedingungen erfüllt sein:

- Die Vereinigung muß als Gewerkschaft im Sinne des Trade Union Act beim Registerführer der 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;
- sie muß mindestens 1 000 Mitglieder haben,
- sie muß ihre Absicht, eine Lizenz zu beantragen, 18 Monate im voraus bekanntgeben;
- sie muß beim Obersten Gericht (High Court) eine Geldsumme in Höhe von 20 000 bis 60 000 IR£ je nach Mitgliederzahl hinterlegen.

Im Ausland ansässige Gewerkschaften müssen sich nicht beim Registerführer der Friendly Societies eintragen, um eine Verhandlungslizenz zu bekommen. Eine solche Gewerkschaft muß jedoch eine Aufsichtsbehörde haben, deren sämtliche Mitglieder im Staat Nordirland ansässig sind und die Entscheidungsbefugnisse in bezug auf Fragen hat, die in Nordirland ansässige Mitglieder der

Gewerkschaft direkt betreffen. Von diesen Bestimmungen abgesehen muß eine im Ausland ansässige Gewerkschaft für den Erhalt einer Verhandlungslizenz denselben Bedingungen entsprechen wie in Irland ansässige Gewerkschaften.

Das Prinzip freier Tarifverhandlungen bildet die Grundlage des Systems der Arbeitsbeziehungen in Irland. Dieses System geht von der Freiheit der Arbeitnehmer aus, sich zu organisieren und mit den Arbeitgebern zu verhandeln, während der Staat die notwendige legislative und institutionelle Basis bereitstellt. Die wichtigsten staatlichen Schlichtungsorgane sind die Labour Relations Commission und der Labour Court.

Die Labour Relations Commission wurde 1991 eingesetzt und ist in erster Linie verantwortlich für die Förderung guter Arbeitsbeziehungen. Sie wird von einem Dreier-Gremium geleitet, dem vom Minister für Arbeit und Unternehmen ernannte Arbeitgeber-, Gewerkschafts- und unabhängige Vertreter angehören.

Wichtigste Einzelaufgaben der Kommission 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, Arbeitgeberorganisationen 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 ihnen dies bei Rechtsstreitigkeiten relevant erscheint.

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 für Arbeit und Unternehmen ernannt. Streitigkeiten müssen zuerst vor die Labour Relations Commission gebracht werden. Wenn diese Kommission befindet, daß keine weiteren Bemühungen ihrerseits zur Beilegung der Streitigkeit beitragen können, können die Parteien den Streitfall vor den Labour Court tragen, der dann eine Empfehlung ausspricht.

BERUFSAUSBILDUNG

Die Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde FAS ist per Gesetz für die Bereitstellung von Berufsausbildungsprogrammen für die irische Industrie verantwortlich. Ausgenommen davon sind das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie die Landwirtschaft, für die das CERT bzw. die TEAGASC zuständig sind.

Die FAS hat eine Reihe sektorspezifischer Untersuchungen in Auftrag gegeben, um den Ausbildungs- und Arbeitskräftebedarf der Hauptzweige der irischen Industrie zu ermitteln. Auf den Ergebnissen dieser Untersuchungen bauen die FAS-Maßnahmen

zur Deckung des Ausbildungsbedarfs von Arbeitnehmern auf. Gleichzeitig sichern sie, daß die Arbeitnehmer die erforderlichen Sachkenntnisse und Fähigkeiten aufweisen.

Im Rahmen des Industrial Restructuring Training Programme (Umstrukturierungsprogramm) und des Job Training Scheme (Berufsausbildungsprojekt) fördert und unterstützt die FAS auch weiterhin Schulungsmaßnahmen in Unternehmen und Organisationen.

Durch die FAS wird ein breites Spektrum an Ausbildungs- und Beschäftigungsprogrammen für Arbeitslose bereitgestellt.

Dazu gehören:

Programme zum Erwerb bestimmter Qualifikationen

Betriebliche Schulungsprogramme

Beschäftigungspolitische Fördermaßnahmen

Auch für arbeitslose Jugendliche, insbesondere solche mit ungenügender Schulbildung oder beruflicher Bildung werden spezielle Ausbildungs- und Entwicklungsprogramme angeboten.

Spezielle Programme werden im Rahmen zielgerichteter Initiativen in Angriff genommen und haben die verstärkte Mitwirkung der einzelnen Gebietskörperschaften bei der Bewältigung der Probleme der Arbeitslosigkeit zum Ziel. Diese Programme umfassen:

kommunale Existenzgründungsprogramme

kommunale Ausbildungsprogramme für Jugendliche

kommunale Ausbildungswerkstätten

Von FAS wurden mit AFPA (Frankreich) bilaterale Vereinbarungen über die gegenseitige Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise für fünf Kurse abgeschlossen. Darüber hinaus besteht zwischen FAS und dem City and Guilds of London Institute eine Anerkennungsvereinbarung.

Außerdem beteiligt sich FAS am EURO-QUALIFICATION-Programm, dessen Ziel darin besteht, die gegenseitige Anerkennung von beruflichen Befähigungsnachweisen innerhalb der Mitgliedstaaten zu erleichtern.

Alle diese Aktivitäten sind dazu angetan, die Mobilität der Arbeitnehmer im gesamten Gebiet der Gemeinschaft zu erleichtern bzw. zu fördern.

Lehrlingsausbildung

FAS hat gemeinsam mit den Sozialpartnern ein neues, genormtes System der Lehrausbildung entwickelt. Beim erfolgreichen Abschluß der Ausbildung erhalten die Lehrlinge jetzt ein auf den erzielten Leistungen beruhendes National Craft Certificate (staatliches Abschlußzeugnis), das im Gegensatz zum alten System nicht mehr von der Zahl der Lehrjahre ausgeht.

Der Inhalt der jetzigen Lehrausbildung ist das Ergebnis von Erhebungen, die bei den Arbeitgebern vorgenommen wurden und mit deren Hilfe das Spektrum der Fähigkeiten und das Qualifikationsniveau festgelegt wurden, das die Lehrlinge in den folgenden Branchen aufweisen müssen:

Zimmermann	Schlosser
Maurer	Werkzeugmacher
Klempner	Metallbauer
Maler/Dekorateur	Feinblechner
Stukkateur	Kälteanlagenmechaniker
Elektriker	Meß- und Regelmechaniker
Automobilmechaniker	Baumaschinenschlosser
Holzbearbeitungsmechaniker	Nutzkraftwagenmechaniker
Möbeltischler	Landmaschinenmechaniker
Flugzeugmechaniker	Buchbinder
Karosserieklempner	Drucker
Schriftsetzer/Grafiker	Papiermacher
Druckvorlagenhersteller	Druckformhersteller

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

Von der FAS wurde das Frauenförderprogramm (Positive Action Programme for Women) fortgeführt, dessen Ziel darin besteht, Frauen für nicht traditionelle Berufe zu gewinnen. Im Jahre 1992 machten Frauen mehr als 40 % der Teilnehmer an FAS-Programmen aus.

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.

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. 1991 wurde dieser Prozeß entsprechend einer Verpflichtung im PESP (Programme for Economic and Social Progress) auf Kommunal- und Gesundheitsbehörden ausgeweitet, und das Arbeitsministerium hat eine Untersuchung über die Verhältnisse in drei Bereichen vorgenommen. Ein Bericht über die Chancengleichheit in staatlich geförderten Einrichtungen sowie Kommunal- und Gesundheitsbehörden steht kurz vor der Fertigstellung. Zur Vorbereitung dieses Berichts fanden eingehende Beratungen zwischen den zuständigen Ministerien, den Gesundheitsbehörden und dem "Local Government Staff Negotiation Board" statt.

Der im Rahmen des Beobachtungsprozesses benutzte Fragebogen wurde zur Gewährleistung seiner Benutzerfreundlichkeit und zur Anpassung an die Bedürfnisse der drei in die Untersuchung einbezogenen Bereiche überarbeitet.

Im Falle der Gesundheits- und Kommunalbehörden wurden auch die übergeordneten Behörden konsultiert.

Während des Untersuchungszeitraums hat Irland zwei wichtige Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ergriffen, nämlich die Einrichtung des Ministeriums für Gleichberechtigung und Rechtsreform unter Führung des kürzlich ernannten Ministers für Gleichberechtigung und Rechtsreform sowie die Veröffentlichung des Berichts des Second Commission on the Status of Women (Zweiter Ausschuß "Stellung der Frau").

Dieser Ausschuß stellt der Regierung einen umfassenden Bericht mit einer Reihe

weitreichender Empfehlungen - insgesamt 210 an der Zahl zur Verfügung, durch die in sämtlichen Bereichen der Entscheidungsfindung ein Gleichgewicht der Geschlechter herbeigeführt werden soll. Außerdem wollen sie Frauen die wirtschaftliche Unabhängigkeit erleichtern und durch die Entwicklung einer "Gesellschaftsnorm" weg vom rein männlich geprägten Stereotyp hin zu einer gemischten Form, an der sich sowohl Frauen als auch Männer beteiligen, eine ausgewogene Gesellschaft erreichen.

Employment Equality Agency

Im Laufe des Jahres 1992 hat die Employment Equality Agency (Gleichstellungsbehörde) zum zweiten Mal das "Equality Focus Award Scheme" genannte Programm durchgeführt. Es wurde ein Video über geschlechtsspezifische Stereotypen in Auftrag gegeben und 1992 produziert, das sich an Primärschüler richtet. Hierdurch sollen eine Veränderung des Verhaltens bewirkt und traditionelle Einstellungen zur Rolle der Frau in der Arbeitswelt und der Gesellschaft verändert werden.

Sexuelle Belästigung

Gegenwärtiger Schwerpunkt ist die Ausarbeitung eines irischen Verhaltenskodex zum Thema sexuelle Belästigung.

Im Verlauf der irischen Präsidentschaft im EG-Rat "Sozialfragen" im Jahre 1990 und auf irische Initiative hat der Rat eine Entschliebung zum Schutz der Würde von Männern und Frauen am Arbeitsplatz gefaßt. In unmittelbarem Anschluß daran arbeitete die Kommission der Europäischen Gemeinschaften eine Empfehlung und praktische Verhaltensregeln zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung aus, die der Rat "Sozialfragen" im November 1991 billigte. 1992 wurden die Sozialpartner und einschlägige Interessengruppen zur Anwendung der Verhaltensregeln konsultiert, um einen möglichst weitreichenden Konsens über ihre effiziente Durchsetzung sicherzustellen. Derzeit werden in Irland Mittel und Wege zur Anwen-

derung der praktischen Verhaltensregeln der Gemeinschaft zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung mit Blick auf die Entwicklung präventiver Maßnahmen auf Unternehmensebene untersucht.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die FAS beschäftigt sich mit der Entwicklung und Erhaltung einer sicheren und gesunden Umwelt sowohl in Ausbildungszentren als auch in Arbeitsämtern.

In ihren Beziehungen zur Industrie und anderen Einrichtungen fördert und unterstützt die FAS ein effektives Sicherheitstraining und gewährleistet im Rahmen seiner Möglichkeiten die Aufnahme einer solchen Ausbildung in alle Projekte und Programme.

In jedem FAS-Amt gibt es einen aus dem Amtsleiter sowie Mitarbeitern bestehenden Sicherheitsausschuß. Sie treffen mindestens einmal im Abstand von acht Wochen zusammen, um über Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit im jeweiligen Amt zu beraten.

Die Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations 1993 (Regelwerk über Sicherheit, Gesundheitsschutz und Wohlbefinden bei der Arbeit) (S.I. Nr. 44/1993) setzen die folgenden EG-Richtlinien in irisches Recht um:

- * Rahmenrichtlinie (89/391/EWG)
- * Arbeitsstättenrichtlinie (89/654/EWG)
- * Richtlinie über die Benutzung von Arbeitsmitteln (89/655/EWG)
- * Richtlinie über persönliche Schutzausrüstungen (89/656/EWG)
- * Richtlinie über die manuelle Handhabung von Lasten (90/269/EWG)
- * Richtlinie über Bildschirmgeräte (90/270/EWG)
- * Richtlinie über befristete Arbeitsver-

hältnisse und Leiharbeitsverhältnisse (91/383/EWG)

Zusätzlich führt dieses Regelwerk neue gesetzliche Bestimmungen in den Bereichen Elektrizität, Erste Hilfe sowie Meldung von Unfällen und gefährlichen Zwischenfällen ein.

Es findet Anwendung auf sämtliche Arbeitsstätten und fällt unter das Safety, Health and Welfare at Work Act von 1989. Im Vergleich zum Gesetz von 1989 dehnt es die Pflichten der Arbeitgeber, Selbständigen und Arbeitnehmer aus. Vor der Einführung des Act von 1989 galten gesetzliche Bestimmungen nur für bestimmte Wirtschaftszweige oder Tätigkeiten. Zu diesen gehörten die verarbeitende Industrie, das Bauwesen, Bergbau- und Steinbrucharbeiten sowie Verwendung, Lagerung, Transport usw. von Gefahrstoffen.

Die Hauptbestimmungen der derzeit geltenden Rechtsvorschriften verlangen, daß sämtliche Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen des Arbeitgebers auf dem Grundsatz der Prävention basieren und sämtliche Arbeitnehmer einbeziehen müssen, einschließlich Zeitarbeiter. Die Gefahren müssen regelmäßig bewertet werden, außerdem sind Aufzeichnungen über die Risikobewertung als Teil der Arbeitssicherheitserklärung aufzubewahren. Sind verschiedene Arbeitgeber (und Selbständige) an einer Arbeitsstätte tätig, so müssen sie in Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen zusammenarbeiten. Die Kosten für Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen dürfen nicht auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden (an den Kosten für persönliche Schutzausrüstungen, die auch außerhalb der Arbeitsstätte benutzt werden, können die Arbeitnehmer beteiligt werden). Arbeitnehmern, deren Arbeitsplatzrisiken dies rechtfertigen, muß die Möglichkeit der medizinischen Überwachung gegeben werden.

Ist ein Arbeitgeber nicht in der Lage, sich selbst um die Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit zu kümmern, so muß er entweder Fachpersonal

einstellen oder außerbetriebliche Sachverständige zu Rate ziehen. Außerdem hat der Arbeitgeber die erforderlichen Evakuierungspläne auszuarbeiten und Kontakt mit den örtlichen Notdiensten aufzunehmen sowie Arbeitnehmer zu benennen, die im Notfall eingreifen können.

Der Arbeitgeber muß die Arbeitnehmer in Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzfragen unterrichten und unterweisen sowie die Arbeitnehmer oder ihre Sicherheitsvertreter diesbezüglich anhören. In Betrieben mit Arbeitnehmerbeteiligung sollte sich diese auch auf den Gesundheitsschutz- und die Arbeitssicherheit erstrecken.

Die Arbeitnehmer müssen sämtliche Maschinen, Werkzeuge, Stoffe usw. am Arbeitsplatz ordnungsgemäß benutzen, dies gilt ebenfalls für die persönliche Schutzausrüstung, die nach der Benutzung an dem dafür

vorgesehenen Platz zu lagern ist. Die Bestimmungen verpflichten die Arbeitgeber ferner, auch Zeitarbeiter vor Gefahren für Gesundheit und Sicherheit zu schützen und sie in Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitsfragen zu unterrichten und zu unterweisen.

INFORMATION; KONSULTATION UND BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER

Vom Irischen Arbeitgeberverband und vom Irischen Gewerkschaftsbund wurde eine gemeinsame Erklärung zur Mitwirkung der

Arbeitnehmer im privaten Sektor angenommen, die unter der Schirmherrschaft der Employer Labour Conference ausgearbeitet worden war.

In der Erklärung wird auf den Grundsatz der Freiwilligkeit 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 geeigneten Vorkehrungen zu treffen.

Für die Sicherstellung einer umfassenderen Beteiligung der Arbeitnehmer im privaten Sektor sind in erster Linie die direkt 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 unterstützen. Die Employer Labour Conference wird die Entwicklung überwachen.

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, Nacharbeit und Überstunden.

ITALIEN

FREIZÜGIGKEIT

1992 wurde der zweite Teil der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 nach Maßgabe der Verordnung (EWG) Nr. 2434/92 des Rates vom 27. Juli 1992 geändert. Diese Maßnahme dient den folgenden Zielen:

- Ermutigung der Arbeitsämter und Arbeitsvermittlungsorganisationen der Mitgliedstaaten, ihre Stellenangebote und Arbeitsgesuche, die "gemeinschaftsweit von Interesse sind", d. h. die Angebote und Gesuche, denen auf Gemeinschaftsebene entsprochen werden könnte, innerhalb der EG bekannt zu machen.
- Schaffung der notwendigen Voraussetzungen, damit im Hinblick auf Arbeitnehmer, die in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten möchten, Informationen über die angebotenen Möglichkeiten und über ihre eigenen Vorstellungen zu den Modalitäten verbreitet und ihre Anfragen im wesentlichen beantwortet werden.
- Vereinfachung der Verfahren für die Arbeitsämter und für diejenigen, die ihre Dienste in Anspruch nehmen.
- Einführung eines neuen, engmaschigen EDV-Verbindungsnetzes mit dem Namen EURES.

1992 wurde die Erneuerung des seit langem bestehenden SEDOC-Systems in Angriff genommen. In Italien wurden die Euroberater bereits ausgewählt (jeweils einer für jede Region, mit Ausnahme von Ligurien und Piemont, für die je zwei bestimmt wurden).

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

In diesen Bereichen war die Regierung auch 1992 aufgefordert, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, auch wenn die

grundlegenden Themen im wesentlichen unverändert blieben.

Vor allem in Anbetracht der sehr ernsten Lage im Beschäftigungssektor, die auf das strukturell bedingte Überangebot an von krisenanfälligen Unternehmen freigesetzten und damit mobilen Arbeitskräften zurückzuführen ist, kommt den in den letzten Jahren vom Parlament und von der Regierung im Zuge von Dringlichkeitsverordnungen angenommenen Maßnahmen heute eine große Bedeutung zu.

Spezielle Gewerkschaftsabkommen zur Flexibilität können als Maßnahmen zur Verhinderung oder Eindämmung von strukturellen Arbeitskräfteüberschüssen in die Prozesse der Mobilität von bereits freigesetzten und über die Lohnergänzungskasse bezahlten Arbeitnehmern sowie in Massenentlassungen zum Zwecke des Personalabbaus eingreifen, und zwar aufgrund der Vereinbarung von Tätigkeiten oder Arbeiten gemäß dem Gesetz Nr. 223/91, welches die Fragen des Personalüberschusses einheitlich regelt.

Von diesen Maßnahmen sollen hervorgehoben werden:

- der in Art. 1 des Gesetzes Nr. 863/84 geregelte interne Solidaritätsvertrag für Industriebetriebe (Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten), die auf die Lohnergänzungskasse zurückgreifen müssen; er basiert auf einer gewerkschaftlichen Vereinbarung mit dem Ziel der völligen oder teilweisen Verhinderung von Entlassungen;
- der Solidaritätsvertrag für Unternehmen (mit mehr als 15 Beschäftigten) aller Produktionszweige; er kann mit den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen in einem gesetzlich geregelten Verfahren zum Personalabbau ausgehandelt werden, wobei Kürzungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit um nicht mehr als 30 % vorgenommen werden, und zwar ebenfalls zur völligen oder teilweisen

Verhinderung von Entlassungen.

Für den zuerst angeführten Typ des Solidaritätsvertrags ist die Gewährung eines Zuschusses zu Lasten der außerordentlichen Lohnergänzungskasse vorgesehen; er beträgt 50 % des Verdienstausfalls bezogen auf die Arbeitsstunden, die entsprechend der vereinbarten Kürzung geleistet werden. Für den an zweiter Stelle genannten Typ ist ein Zuschuß des Staates in Höhe von ebenfalls 50 % der Lohndifferenz vorgesehen, der zu gleichen Anteilen an die Arbeitnehmer und an die Unternehmen gezahlt wird.

Möglichkeiten für die Unternehmen, auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge Arbeitnehmer zu beschäftigen, die in externe Mobilitätslisten eingetragen sind; für diese Fälle sind Beitragserleichterungen vorgesehen (Gesetz Nr. 223/91).

Als weitere wichtige Maßnahme soll die wenngleich bis heute noch nicht in ein Gesetz umgewandelte gesetzesvertretende Verordnung vom 6. März 1993 über "Dringlichkeitsmaßnahmen im Bereich der Beschäftigung" angeführt werden. Entsprechend dieser Verordnung bringt der Minister für Arbeit und soziale Vorsorge in Absprache mit dem Schatzminister für die Jahre 1993-95 außerordentliche Maßnahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik auf den Weg, mit deren Hilfe das Beschäftigungsniveau erhalten werden soll (hierbei fand der Vorschlag des beim Vorsitz des Ministerrates gebildeten Ausschusses zur Koordinierung der Beschäftigungsinitiativen Berücksichtigung, der gemäß Art. 29 des Gesetzes Nr. 40 vom 23.08.88 und per Erlaß des Ministerpräsidenten vom 15.09.92 gebildet wurde), und zwar insbesondere in den Bereichen, die in der Verordnung Nr. 2052/88/EWG im Sinne der Ziele Nr. 1 und Nr. 2 angeführt werden, sowie im Falle eines krassen örtlichen Mißverhältnisses zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage, entsprechend Art. 36 Abs. 2 des Präsidentialerlasses Nr. 616 vom 24.07.1988, der vom Arbeitsminister auf Vorschlag der

Regionalen Beschäftigungsausschüsse und auf der Basis der mit der EG-Kommission getroffenen Übereinkünfte gebilligt wurde.

Nach Maßgabe des Erlasses wird gegebenenfalls ein Fonds in Höhe von 1 350 Milliarden Lire gebildet. Sollen die "langfristigen" Mobilitätsmaßnahmen ausgedehnt werden, sind Sondermaßnahmen vorzuschlagen.

Was speziell das "Arbeitsengelt" betrifft, so ist in Ergänzung der im zweiten Bericht enthaltenen Angaben 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 1992 fortgesetzt wurden. Am 2. Juli 1993 wurde ein entsprechendes Abkommen geschlossen, und am 22. Juli wird das Vereinbarungsprotokoll unterzeichnet. Sein Inhalt, der von erheblicher Bedeutung sein dürfte, soll im nächsten Bericht erläutert werden.

VERBESSERUNG DER ARBEITS- UND LEBENSBEDINGUNGEN

Auch wenn auf der Ebene der rechtlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen gegenüber den im zweiten Bericht aufgeführten Regelungen keine wesentlichen Veränderungen festzustellen sind, sei dennoch für das Jahr 1992 bezüglich einer funktionelleren und einvernehmlicheren Organisation der Arbeitszeit auf nachstehende Tendenzen verwiesen.

Auch 1992 wurde das Thema der Arbeitszeitregelungen und der damit verbundenen Flexibilisierung sowohl auf den verschiedenen Ebenen der nationalen Tarifverhandlungen als auch in Form gesetzlicher Maßnahmen konkretisiert.

Privater Sektor

In der Industrie zeigt eine Untersuchung der

nationalen Tarifverträge, die nach dem 1983 zwischen den Dachverbänden geschlossenen Rahmenabkommen unterzeichnet wurden, daß die Organisation der Arbeitszeit, wie bereits im zweiten Bericht hervorgehoben, ein Bereich intensiven Austauschs zwischen den Tarifpartnern ist, wobei die betrieblichen Produktionserfordernisse weitgehend anerkannt werden.

Demgegenüber fielen die in den neuen Tarifverträgen vereinbarten konkreten Arbeitszeitverkürzungen im Vergleich zu den höheren Forderungen recht bescheiden aus (15-20 Stunden im Jahr).

In diese Verträge wurden weitgehend die Klauseln zur Regelung der Mehrarbeit und über die Festlegung von Grenzen oder Obergrenzen für die "Summe der jährlichen Arbeitsstunden" aus den vorhergehenden Tarifvereinbarungen übernommen. Die darin ebenfalls enthaltenen Ausführungen über die Wettbewerbserfordernisse der Betriebe sehen ihrem Inhalt nach auch sogenannte "Stundenpakete" vor, bei denen in bestimmten Situationen die Gewerkschaftsvertretungen nicht vorher informiert werden, oder sie beinhalten wie im Falle des für die Metallarbeiter geltenden Tarifvertrags von 1990 auch Leistungen, die am arbeitsfreien Sonnabend zu erbringen sind.

Diese Leitlinien der nationalen Tarifverhandlungen wurden auf der Grundlage entsprechender Klauseln in den Verhandlungen auf Unternehmensebene umgesetzt. Dies beweisen die zahlreichen Beispiele einer Kombination zwischen Arbeitszeitverkürzungen und einer sogenannten Flexibilisierung der Dauer der Leistung, unter anderem in Form von Teilzeit- und Schichtarbeit.

Zu diesen Formen der Arbeitszeitregelung kommen die Erfahrungen im Hinblick auf die Festlegung durchschnittlicher mehrwöchentlicher Arbeitszeiten sowie die bereits bekannte Praxis der Aushandlung sogenannter Jahresarbeitszeitpläne hinzu, die in Abhän-

gigkeit von der Produktion und/oder vom Markt mehr oder weniger "abgestimmt" werden.

Öffentlicher Sektor

Auch in den Tarifverträgen für den öffentlichen Sektor (Staat, Gebietskörperschaften, halbstaatliche Einrichtungen, Gesundheitswesen, öffentliche Wirtschaftsbetriebe usw.), die 1990/91 auf der Grundlage des bereits erwähnten Übereinkommens für diesen Bereich und gemäß den entsprechenden Durchführungsbestimmungen von 1988 neu ausgehandelt wurden, wurde das Thema Arbeitszeit und Flexibilisierung aufgegriffen und behandelt, wobei dies ebenso wie im Falle der Arbeitsorganisation den dezentralisierten Tarifverhandlungen übertragen wurde.

Diesen Fragen kommt bekanntermaßen bei der Überwindung der organisatorischen Inflexibilität und Bürokratie der öffentlichen Verwaltungen sowie im Hinblick auf effizientere und weniger kostenaufwendige öffentliche Dienstleistungen grundlegende Bedeutung zu.

In den für diesen Bereich geltenden Tarifverträgen wird das Thema Arbeitszeit in hohem Maße einheitlich behandelt. Die wichtigsten Merkmale sind nach wie vor die 36-Stunden-Woche für alle Arbeitnehmer und die generelle Möglichkeit der kurzen Arbeitswoche. Außerdem enthalten die Verträge die ausdrückliche Verpflichtung zur Einführung von Arbeitszeitregelungen, die insbesondere in Einrichtungen mit Publikumsverkehr Öffnungszeiten bis 18.00 Uhr ermöglichen.

Auch im öffentlichen Dienst ist die Planung von mehrwöchentlichen Arbeitszeiten nach dem Vorbild der für die Industrie geltenden Tarifverträge vorgesehen. Selbstverständlich muß sich dabei an eine Woche, in der die normale Regelarbeitszeit überschritten wird, eine Woche mit längerer Ruhezeit anschließen.

Es sei hervorgehoben, daß auch 1992 häufig

von der durchschnittlichen mehrwöchentlichen Arbeitszeit Gebrauch gemacht wurde, u. a. um die "jährliche Arbeitszeit flexibler zu gestalten". Diese wird zu Beginn des Jahres (im allgemeinen bis Februar) festgelegt und an die wechselnden Erfordernisse der Unternehmen angepaßt.

Nach dem bereits erwähnten Einfrieren aller auf Unternehmensebene geführten Tarifverhandlungen über Lohnerhöhungen entsprechend dem am 31. Juli 1992 zwischen der Regierung und den Sozialpartnern unterzeichneten und für den gesamten Zeitraum 1993-1994 geltenden Vereinbarungsprotokoll ging es in den nach den abgelaufenen Tarifverträgen ausgehandelten neuen Vereinbarungen größtenteils um die Festlegung von Formen und Systemen für flexible Arbeitszeiten, u. a. in Abhängigkeit von tiefen Unternehmens- oder Strukturkrisen. Im Mittelpunkt stand und steht dabei die unablässige Suche nach Alternativen zur Entlassung, mit anderen Worten die Begrenzung der Freisetzung überschüssiger Arbeitskräfte durch Verkürzung der Arbeitszeit und Abschluß von Solidaritätsverträgen.

Im Hinblick auf die Regelungen für Selbständige gibt es keine wesentlichen Neuerungen.

SOZIALER SCHUTZ

In Ergänzung der Angaben im ersten Bericht ist hinsichtlich des Jahres 1992 auf folgendes hinzuweisen.

Arbeitslosigkeit

Gesetz Nr. 223 vom 23. Juli 1991

Mit diesem Gesetz wurde eine Mobilitätsprämie eingeführt, die an die Stelle der Leistungen für besondere Fälle von Arbeitslosigkeit tritt. Die Prämie kann Arbeitnehmern gewährt werden, die mindestens 12 Monate gearbeitet haben und in die

entsprechenden Mobilitätslisten eingeschrieben sind. Voraussetzung ist, daß sie bereits freigesetzt wurden und weder im jeweiligen Unternehmen wiedereingestellt werden können, noch unter die für Massenentlassungen geltenden Bestimmungen fallen. Die Dauer dieser Leistung reicht in Abhängigkeit vom Alter des Arbeitnehmers und von der Region, in der er seinen Wohnsitz hat, von 12 bis zu 48 Monaten. Der gezahlte Betrag wird allmählich reduziert; in den ersten 12 Monaten beläuft er sich auf 80 % und in den darauffolgenden Monaten auf 64 % des Arbeitsentgelts. Die Zeiten, in denen eine Mobilitätsprämie bezogen wird, werden auf die Rente angerechnet. Die von der Mobilität betroffenen Arbeitnehmer werden bevorzugt eingestellt. Wenn sie eine Tätigkeit als Selbständige aufzunehmen oder sich in Genossenschaften zusammenschließen beabsichtigen, können sie beantragen, daß ihnen die Prämie im voraus ausbezahlt wird.

Renten

Gesetzesvertretende Verordnung Nr. 503 vom 30. Dezember 1992

Diese Verordnung beinhaltet eine Neuordnung der Vorsorgesysteme für die Beschäftigten des öffentlichen und des privaten Sektors im Rahmen der Rentenreform. Die Hauptziele der Reform bestehen in der allmählichen Beseitigung der unterschiedlichen Sozialversicherungsregelungen sowie in der Erreichung eines finanziellen Gleichgewichts in den Fonds der Rentenversicherungsträger.

Im folgenden seien die wichtigsten Neuerungen genannt:

- allmähliche Anhebung des Renteneintrittsalters ab 1. Januar 2002 auf 65 Jahre für Männer und auf 60 Jahre für Frauen;
- allmähliche Verlängerung der den Anspruch auf eine Altersrente begründenden Mindestbeitragszeit ab 1. Januar 2001 auf 20 Jahre;

- allmähliche Erhöhung der zur Bestimmung des rentenversicherungspflichtigen Einkommens herangezogenen Anrechnungszeiten; in Zukunft werden den neu eingestellten Arbeitnehmern sämtliche während des Arbeitslebens erhaltenen Arbeitseinkünfte angerechnet;
- Abhängigkeit des Anspruchs auf eine Altersrente von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- jährliche Anpassung der Renten an die Lebenshaltungskosten;
- Verlängerung der für Ruhegehälter geltenden beitragspflichtigen Zeit in allen Sozialversicherungszweigen auf 35 Jahre; für diejenigen, die bereits ein bestimmtes Dienstalter erreicht haben, sind einige günstigere Übergangsregelungen vorgesehen;
- Abhängigkeit des Auffüllbetrages zur Mindestrente vom Einkommen des Ehepartners;
- Begrenzung des möglichen Zusatzverdienstes bei über der Mindestrente liegenden Alters- und Invalidenrenten auf maximal 50 % des eigentlichen Arbeitsentgelts;
- Möglichkeit einer Beitragsbefreiung für Arbeitnehmer, die mindestens fünf Jahre lang ununterbrochen Rentenbeiträge von ihrem Arbeitseinkommen entrichtet haben, für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, d. h. im Falle einer Freistellung auf eigenen Wunsch wegen Mutterschaft und zur Pflege Bedürftiger.

Demgegenüber ist der gesetzlich vorgeschriebene Schwangerschafts- und Wochenurlaub ungeachtet eines ruhenden Arbeitsverhältnisses durch symbolische Beitragszahlung abgedeckt.

Beide Regelungen gelten erst nach 1994.

Neu eingestellte Arbeitnehmer müssen zwecks Erwerb des Anspruchs auf Altersruhegeld eine symbolische Beitragsentrichtung von mindestens fünf Jahren nachweisen.

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Diesbezüglich sind bei gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen keine wesentlichen Änderungen festzustellen. Allerdings ist in Ergänzung der Angaben im zweiten Bericht für das Jahr 1992 auf eine sich in Italien zunehmend durchsetzende Tendenz zu verweisen, d. h. die spürbare Erkenntnis der Notwendigkeit einer Institutionalisierung des Systems der Tarifverhandlungen durch ein ständiges Bemühen (vor allem auf höchster Verhandlungsebene) um stärkere gegenseitige Anerkennung, Stabilität und Regelungen zwischen den Sozialpartnern.

Diese Tendenz, die gegenwärtig durch die unserem Lande aus der Vollendung des Binnenmarkts erwachsenden Verpflichtungen noch verstärkt wird, ist vor dem Hintergrund der (vor allem auf Unternehmensebene) zu beobachtenden Anstrengungen zur Bekämpfung von gegenseitiges Mißtrauen erweckenden Verhaltensweisen und damit zur relativen Stabilisierung der Tarifverhandlungen zu sehen, die unter den Rahmenbedingungen einer weltweiten Wirtschaftskrise, unter denen sich die europäische Wirtschaft heutzutage behaupten muß, von wesentlicher Bedeutung sind.

Wie bereits zum Thema "Arbeitsentgelt", Ziffer 6, festgestellt wurde, führt das am 2. Juli 1993 erzielte Vereinbarungsprotokoll zu den Arbeitskosten grundlegende Neuerungen in das System der Arbeitsbeziehungen ein, wobei es die oben beschriebenen Tendenzen aufgreift und den Schwerpunkt auf eine objektivere und systematischere Analyse der Kosten- und Lohnstruktur legt. Über den Inhalt dieses Protokolls werden wir zu geeigneter Zeit,

genauer gesagt im Bericht 1993, informieren.

BERUFSAUSBILDUNG

Im Bereich der gesetzlichen Vorschriften sind keine Neuerungen zu verzeichnen. Jedoch sei nochmals an die bereits im vorangegangenen Bericht erwähnte Nationale Konferenz für Berufsausbildung erinnert, die vom 5. bis 7. Februar 1992 in Rom stattfand und der drei Vorbereitungsseminare in Florenz (4. - 6. November: "Ausbildungsangebot und -nachfrage"), Capri (27. - 29. November: "Befähigungsnachweis- und Bewertungssysteme") bzw. Mailand (16. - 18. Dezember: "Finanzierung der Berufsausbildung") vorausgingen.

Außerdem fand im November 1992 in Rom ein "Symposium" über die betrieblichen Einrichtungen der Berufsberatung statt, die sich auf eine Erhebung über die in Italien bestehenden derartigen Dienste stützte. Bei dieser Gelegenheit zogen die zuständigen Stellen praktische Schlußfolgerungen für diesen Bereich, und zwar auf der Grundlage einer im Verlaufe des Jahres 1992 vom Zentrum für Sozialforschung (CERIS) durchgeführten Erhebung.

Schließlich sei hervorgehoben, daß die Sozialpartner, d. h. der Unternehmerverband "Confindustria" und die Arbeitnehmergewerkschaften, mit dem "Vereinbarungsprotokoll" vom Januar 1993 über die Berufsausbildung und die bilateralen paritätischen Gremien die strategische Bedeutung der Berufsausbildung im Hinblick auf den Erhalt und den Ausbau der Möglichkeiten zur beruflichen Eingliederung und Beschäftigung von Jugendlichen und anderen Arbeitnehmern sowie auf die Verteidigung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in einem wirtschaftlichen Umfeld zunehmender Internationalisierung bekräftigt haben.

GLEICHBEHANDLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

In diesem schwierigen Bereich gab es 1992 keine nennenswerten Neuerungen, es wird jedoch als zweckdienlich erachtet, nochmals auf die Bedeutung des bereits im vorangegangenen Bericht erwähnten Gesetzes Nr. 215 vom 25.02.1992 über "Fördermaßnahmen zugunsten der unternehmerischen Tätigkeit 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 betrieben und geleitet werden, sowie Genossenschaften fördern, deren Mitglieder mehrheitlich Frauen sind oder deren Verwaltungsgremien zu mindestens zwei Dritteln von Frauen gebildet werden.

Die genannten Unternehmen oder Genossenschaften erhalten Kapitalzuschüsse oder zinsvergünstigte Darlehen für die Durchführung von Innovationen in den Bereichen Technik/Technologie und Verwaltung oder aber für die Gründung bzw. den Aufkauf von Unternehmen. Im Haushaltsvoranschlag des Industrieministeriums ist für die Finanzierung der vorstehend genannten Vergünstigungen ein nationaler Fonds zur Entwicklung der unternehmerischen Tätigkeit von Frauen vorgesehen.

Darüber hinaus sei darauf verwiesen, daß auch die Plattformen der Tarifverhandlungen und in noch stärkerem Maße nahezu alle nationalen Tarifverträge der unterschiedlichen Beschäftigtenkategorien, die auch in diesem Berichtsjahr erneuert wurden, Bestimmungen zum Schutz und zur Aufwertung der Frauenarbeit sowie zur unbedingten Achtung der Würde der Frau am Arbeitsplatz enthalten.

UNTERRICHTUNG, ANHÖRUNG UND MITWIRKUNG DER ARBEITNEHMER

Bei den gesetzlichen und/oder tarifvertrag-

lichen Bestimmungen sind keine wesentlichen Änderungen zu vermerken. Zur Vervollständigung der Angaben im zweiten Bericht sei jedoch auf die nachstehenden Tendenzen in diesem Bereich verwiesen. Das neue Konzept der Arbeitsbeziehungen beinhaltet, daß auch im Hinblick auf die Verwaltung des Faktors Arbeit die Leistung der Arbeitnehmer nicht wie bisher nur in der Erfüllung der im Vertrag festgelegten Verpflichtungen besteht, sondern vielmehr in einer aktiven und bewußten Mitwirkung im Interesse des Gemeinwohls und des Wohlstands - auch in den Betrieben.

Dieser neuen Entwicklung in Richtung auf die Mitwirkung der Arbeitnehmer am Leben der Unternehmen und Betriebe, die inzwischen nahezu obligatorisch ist, gingen unmittelbar die von IRI-CGIL-CISL-UIL unterzeichneten Protokolle von 1985 und 1986 über das Recht auf Unterrichtung und die neuen Arbeitsbeziehungen voraus; sie haben sich inzwischen auch weitgehend im Arbeitsleben durchgesetzt. Eine andere wichtige Etappe in dieser Richtung bilden das zwischen den Dachverbänden geschlossene Abkommen vom 20. Januar 1990 über die Arbeitskosten und das beigefügte Protokoll über die Arbeitsbeziehungen sowie, wenngleich in indirekter Form, die beiden Vereinbarungsprotokolle zwischen der Regierung und den Sozialpartnern, die am 21. Juli 1992 bzw. erst vor kurzem, d. h. am 2. Juli 1993, unterzeichnet wurden.

Dieses zuletzt genannte Protokoll, dessen Inhalt im vierten Bericht für 1993 erläutert werden soll, gibt einen Gesamtüberblick über die neuen Tendenzen in diesem Bereich und wird nachhaltige Auswirkungen auf die praktischen und sektorspezifischen Verfahrensweisen bei den Konsultationen zwischen den Sozialpartnern haben, und zwar in Abhängigkeit von der Wirksamkeit, die Regierung, Unternehmer und Gewerkschaften diesem Protokoll zu verleihen gewillt und fähig sind.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMGEBUNG

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

Für das Jahr 1992 sind vor allem im Zusammenhang mit der Anwendung einiger Richtlinien zur Arbeitssicherheit die nachstehenden Rechtsakte zu nennen.

- Gesetzesvertretende Verordnung Nr. 77 vom 25.01.1992 zur Anwendung der Richtlinie 88/364/EWG zum "Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit";
- Gesetz Nr. 142 vom 19.02.1992 (EG-Recht für 1991). Der Inhalt dieses Gesetzes wurde bereits im letzten Bericht erläutert. Es sei jedoch nochmals darauf verwiesen, daß nach Artikel 43 dieses Gesetzes der Regierung die Anwendung der acht EG-Richtlinien, die den gesamten Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit abdecken, übertragen wird.
- Gesetz Nr. 257 vom 27. März 1992 mit Vorschriften hinsichtlich der Beendigung der Verwendung von Asbest.

Außerdem soll erwähnt werden, daß der gemäß Art. 393 des Präsidialerlasses Nr. 547/55 gebildete Ständige Beratende Ausschuß für Unfallverhütung und Arbeitshygiene seine Tätigkeit im Zeitraum 1991/92 fortgesetzt hat, wobei er sowohl seine institutionellen Aufgaben wahrgenommen als auch die Vorbereitungen im Hinblick auf das "Europäische Jahr für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am

Arbeitsplatz" geprüft hat. Der Beratende Ausschuß wurde aufgrund seiner paritätischen Zusammensetzung (die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände sind zu gleichen Anteilen vertreten) von der EG als nationales Koordinierungsorgan für das "Europäische Jahr für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz" ausgewählt.

Im Rahmen seiner institutionellen Tätigkeit hat der Ausschuß im Berichtszeitraum die folgenden Verordnungen erlassen:

- Ministerialerlaß Nr. 155 vom 03.07.1992 betreffend die Überwachung und Kontrolle der Installation von Erdanschlüssen durch die ENEA CRE, die den Mitarbeitern dieser Einrichtung übertragen wurden;
- Ministerialerlaß Nr. 151 vom 03.08.1992 über die Verordnung betreffend die Änderung der gesetzlichen Bestimmungen über die Anerkennung und Wirksamkeit der für den Bau und die Verwendung von Funksteuerungen in Kränen geltenden Sicherheitsvorschriften und -systeme.

KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

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

Es soll jedoch nochmals hervorgehoben werden, daß das Arbeitsministerium eine Reihe von Inspektionen der zuständigen Organe an den Arbeitsstätten veranlaßt hat, wodurch Angaben über die Beschäftigung von Minderjährigen und über das Ausmaß der sogenannten "Schwarzarbeit" eingeholt werden sollen, vor allem auch im Hinblick auf die Notwendigkeit, sich einen Gesamtüberblick über die unterschiedlichen Maßnahmen zu verschaffen, welche die zahlreichen Einrichtungen in diesem Bereich ergreifen können. Die Koordinierung auf zentraler Ebene erfolgt, wie bereits berichtet, durch den

Ausschuß für Probleme von Minderjährigen, der gleichzeitig die Entwicklung auf diesem Gebiet überwacht. Der Ausschuß setzt sich aus Vertretern aller Ministerien und der zuständigen Einrichtungen zusammen und ist beim Innenministerium angesiedelt.

ÄLTERE MENSCHEN

In Ergänzung der Ausführungen im zweiten Bericht ist auf folgende verwaltungsrechtliche Elemente hinzuweisen.

- Nach Maßgabe des Erlasses des Ministerpräsidenten Giuliano Amato, der in der Gazzetta Ufficiale Nr. 177 vom 17. Juli 1992 veröffentlicht wurde, hat der Minister für Sozialfragen im Auftrag des Ministerpräsidenten einen jährlichen Bericht über die Lage der älteren Menschen vorzulegen, welcher der Regierung, dem Parlament, den einzelnen Ministerien sowie den kommunalen Behörden bis zum 30. September eines jeden Jahres übermittelt wird.

Als Bezugsrahmen dient dabei das bereits im Vorjahresbericht erwähnte Projekt "Gesundheitsschutz für ältere Menschen", das vom Gesundheitsministerium vorgelegt und mit einem Gesetz vom 30. Januar 1992 verabschiedet wurde.

Das Projekt ist Voraussetzung für die Herbeiführung einer sozialen Wende bei der Verwirklichung einer umfassenden Fürsorge für die älteren Menschen entsprechend den Leitlinien der WHO, der OCDE und der UNO. Seine Festlegungen gelten als Orientierung für die organisatorische Arbeit auf regionaler Ebene und bilden den Bezugspunkt für ein einheitliches Modell der Altenhilfe, welches auf dem gesamten Territorium Italiens gleiche Bedingungen des Zugangs zu den Dienstleistungen gewährleisten soll.

Die soziale Tragweite des Projektes zugunsten

älterer Menschen wird noch deutlicher, wenn die seine Schwerpunkte bildenden Betreuungsmodelle in Betracht gezogen werden:

- Integrierte häusliche Betreuung (Assistenza domiciliare integrata - ADI). Darunter ist die Gesamtheit der dem kranken älteren Menschen zu Hause gewährten Leistungen der medizinischen und Krankenbetreuung, der Rehabilitation und der sozialen Betreuung zu verstehen.
- Häusliche Krankenpflege (Ospedalizzazione domiciliare). Sie beinhaltet eine neue Konzeption des Krankendienstes und wird durch die operativen geriatrischen Einheiten durchgeführt. Sie unterscheidet sich von der integrierten häuslichen Hilfe durch den krankenhaustypischen Charakter der gewährten Leistungen.
- Stationäre Einrichtungen der medizinischen Betreuung (Residenze sanitarie assistenziali - R.S.A.). Hier werden die älteren Menschen untergebracht, wenn eine häusliche Betreuung nicht möglich ist. Die stationären Einrichtungen werden nach konkreten Vorschriften von den Regionen konzipiert und geplant und sind dem Gesundheitswesen zugeordnet.
- Das Projekt für ältere Menschen bedeutet, daß der Gesundheitsminister mit kompetenter Unterstützung des Ministers für Sozialfragen nunmehr zur konkreten Verwirklichung der verschiedenen Formen medizinischer wie auch sozialer Betreuung der älteren Menschen übergehen kann.
- Das Parlament sorgt seinerseits dafür, daß dieses Thema im Blickpunkt der Regierung bleibt, denn es widmete ihm ein Kapitel des am 5. August 1992 vorgelegten Berichtes in Vorbereitung auf die XII. Tagung des Ausschusses der Abgeordnetenkommission für Sozialfragen und für Gesundheit, in dem auf die sich im Fürsorgebereich abzeichnenden Probleme eingegangen wird.

In diesem Bericht wird unter anderem darauf verwiesen, daß die Europäische Gemeinschaft das Jahr 1993 zum "Jahr der älteren Menschen und der Solidargemeinschaft der Generationen" erklärt hat. Der Minister für Sozialfragen hat einen nationalen Ausschuß gebildet, der die Koordinierung des dafür vorgesehenen Programms ermöglichen wird. Im Mittelpunkt der durchzuführenden Aktionen werden jene Ziele stehen, die auf den Ausbau einer neuen Kultur des älteren Menschen als "Aktivposten" der Gesellschaft gerichtet sind.

Die EG hat unumstritten konkrete Initiativen auf den Weg gebracht, wobei die einzelnen Staaten angehalten sind, diese in ihre Vorhaben im Bereich der Fürsorge und der humanitären Hilfe einfließen zu lassen.

Speziell wurden angeregt: die Einführung einer besonderen Ausweiskarte für die über Siebzigjährigen, welche diesen Bürgern jedweden Ortswechsel in den Ländern der Gemeinschaft erleichtern soll; die Erklärung des Jahres 1993 zum "Europäischen Jahr der älteren Menschen und der Solidargemeinschaft der Generationen" und schließlich die Schaffung eines europäischen Ausschusses, der neue konkrete Maßnahmenprogramme zugunsten der älteren Menschen anregen und erarbeiten soll.

Zur Vervollkommnung der Fürsorgemaßnahmen zugunsten der älteren Menschen trägt auch eine ganze Reihe von unlängst verabschiedeten Gesetzen bei.

Da wäre als erstes das Rahmengesetz über die freiwillige Betätigung zu nennen (das bereits im letzten Bericht erwähnte Gesetz Nr. 26 vom 11. August 1991), welches in Verbindung mit dem Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 381 vom 8. November 1991 über die Genossenschaften im Sozialbereich ein wirksames Instrumentarium bietet, um die älteren Menschen in Organisationen aktiv werden zu lassen, die soziale Dienste im Interesse der Gesellschaft erbringen. Als zweites sei das Rahmengesetz zu Fragen von Behinderten erwähnt (Gesetz

Nr. 104 vom 5. Februar 1992), mit dem die Rechte der Behinderten, zu denen auch viele ältere Menschen zählen, gewährleistet werden sollen.

Schließlich ist hervorzuheben, daß auch mit der laufenden Reform des Rentensystems versucht wird, die Rahmenbedingungen für die künftige materielle Versorgung der älteren Menschen zu verbessern und letztendlich mehr Gerechtigkeit zu schaffen.

BEHINDERTE

In Ergänzung der Ausführungen im vorangegangenen Bericht sei darauf hingewiesen, daß das Rahmengesetz Nr. 104 vom 05.02.1992 über "Unterstützung, soziale Eingliederung und Rechte von Behinderten" die Leitlinien der nachstehend aufgeführten Bereiche vorzeichnet, die einen Gesamtüberblick über das Leben der Behinderten vermitteln:

- Vorbeugung, Heilung und Rehabilitation mit den Hauptzielen der Information, Gesundheitserziehung und Frühdiagnose;
- Integration und soziale Eingliederung, wobei die Erziehung, die Schul- und Hochschulausbildung und vor allem die Einheit von Arbeitsaufnahme und Eingliederung ins Erwerbsleben im Vordergrund stehen;
- Beseitigung der Hindernisse, die einer aktiven Beteiligung am Leben der Gemeinschaft entgegenstehen;
- Schaffung eines Dienstes der persönlichen Hilfe für Fälle einer besonders schweren Behinderung der Selbständigkeit wie auch der Möglichkeit eines Reservebestandes an Wohnungen u.ä.

Laut Erlaß des Ministerpräsidenten Nr. 177 vom 17. Juli 1992, der die Zuständigkeiten des Ministeriums für Sozialfragen festlegt, koordiniert letzteres die Tätigkeit der staatlichen Verwaltungen in bezug auf die Behinderten. Alle von der Regierung und von den einzelnen Ministern getroffenen Maßnahmen sind mit ihm abzustimmen.

Darüber hinaus führt der Minister für Sozialfragen den Vorsitz im Nationalen Ausschuß für Behinderte, dem außerdem der Innen- und der Schatzminister sowie die Minister der Ressorts Bildungswesen, Gesundheitswesen, Arbeit und soziale Vorsorge, Institutionelle Reformen, Regionale Angelegenheiten und Koordinierung der Gemeinschaftspolitiken angehören. Außerdem arbeiten im Ausschuß Vertreter der Regionen, Provinzen und Gemeinden, Repräsentanten von im Bereich der Behindertenbetreuung tätigen Körperschaften und Vereinigungen sowie der Gewerkschaftsorganisationen mit.

Was die Pflicht zur Einstellung von Behinderten anbelangt, sei darauf hingewiesen, daß der einheitliche Text der Gesetzesvorlagen zur diesbezüglichen Reform gegenwärtig im Ausschuß des Senats geprüft wird. Diese Reform auf dem Gebiet der Beschäftigung von Behinderten, die gemäß der Empfehlung der EG vom 24.07.1986 erfolgen soll, beinhaltet eine Verbesserung der geltenden Bestimmungen durch Maßnahmen wie die Berufsberatung und -ausbildung, die Förderung integrierter Genossenschaften, Rehabilitationsverträge sowie die Rationalisierung der Arbeitsvermittlungsv erfahren.

Die Regierung befürwortet diese Maßnahme, da sie darauf gerichtet ist, die gegenwärtig geltenden und vorwiegend auf Fürsorgezwecke ausgerichteten Bestimmungen durch solche zu ersetzen, mit deren Hilfe dank einer "gezielten Einstellung" für jeden Behinderten ein seiner Behinderung und seiner Arbeitsfähigkeit angemessener Arbeitsplatz gefunden werden kann.

ANWENDUNG DER CHARTA

Die bereits im ersten Bericht enthaltenen wesentlichen Aussagen bleiben weiterhin gültig.

Obwohl zahlreiche von der Kommission vorgelegte Richtlinienentwürfe noch erörtert werden müssen, war 1992 in gewisser Weise ein Nachlassen der Aktivitäten, zumindest in bezug auf Vorschläge von dieser Seite, festzustellen. Dessen ungeachtet wurden im Berichtsjahr die folgenden Richtlinien angenommen:

- Änderung der Richtlinie zu

Massenentlassungen;

- Richtlinie zum Schutz Schwangerer.

Diese Richtlinien werden ebenso wie andere, die sich in einem fortgeschrittenen Stadium der Erörterung befinden, z. B. über Europäische Betriebsräte, den Jugendarbeitsschutz und die Entsendung von Arbeitnehmern zur Erbringung von Dienstleistungen, als wesentlich für einen konkreten Beginn der Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte erachtet. Es bleibt zu wünschen, daß die Richtlinie über den Schutz von Arbeitnehmern in atypischen Arbeitsverhältnissen so bald als möglich der Gruppe Sozialfragen des Rates zur Prüfung vorgelegt wird.

LUXEMBURG

FREIZÜGIGKEIT

Frage 1

Das Recht der Bürger eines Mitgliedstaates, in einem anderen Mitgliedstaat eine Beschäftigung zu suchen, unterliegt einzig und allein den Bedingungen für die Einreise in das luxemburgische Staatsgebiet.

Frage 2

a) Derzeit ist zur Regelung des Aufenthaltsrechts der Arbeitnehmer, die innerhalb der Gemeinschaft Freizügigkeit üben, keine weitere Initiative vorgesehen.

b)

- Privater Sektor: Der Arbeitnehmer, der sein Recht auf Freizügigkeit wahrgenommen hat, wird in Bezug auf die Ausübung eines Berufs oder einer Beschäftigung einem luxemburgischen Staatsangehörigen gleichgestellt.

- Öffentlicher Sektor: s. Antwort auf Frage 4.

c) Antwort: nein

Frage 3

a)

- Es gibt keine Maßnahmen, durch die eine Familienzusammenführung der in Luxemburg beschäftigten Gemeinschaftsarbeitnehmer behindert wird.

- Die Einwanderungsabteilung im Familienministerium unterstützt Familien bei der Familienzusammenführung sowohl in rechtlichen oder administrativen Fragen als auch bei materiellen Problemen.

Im übrigen plant das Familienministerium eine Änderung des Aufgabenbereiches der Einwanderungsabteilung, und zwar einmal durch Erweiterung ihres Auftrages und zum anderen dadurch, daß ihr mehr Mittel, besonders im

Hinblick auf die Auswirkungen der Vollendung des großen Binnenmarktes auf die Familien, gewährt werden sollen.

b) In allen Fällen, in denen die Anerkennung der in einem anderen Mitgliedstaat erworbenen Diplome oder beruflichen Befähigungsnachweise auf internationalen Verträgen, auf bilateralen Verträgen zwischen Staaten oder auf Gesetzen oder Rechtsbestimmungen beruht, die aus der Übernahme einer Gemeinschaftsbestimmung in das innerstaatliche Recht resultieren, werden die Ad-Hoc-Entscheidungen in Anwendung der geltenden Bestimmungen durch die zu diesem Zwecke beauftragten Organe getroffen.

Die Anerkennung ausländischer Diplome mit Universitäts- und Hochschulniveau erweist sich im übrigen in Luxemburg schon deshalb für die laufende Praxis als notwendig, weil Luxemburg nicht über ein Universitätssystem mit 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 luxembur-

gischen 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 neu bewertet, wenn die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen Bedingungen und der Einkommen dies rechtfertigt.

Dabei ist die Regierung verpflichtet, alle zwei Jahre der Abgeordnetenkammer einen Bericht vorzulegen, dem gegebenenfalls der Entwurf für eine Anhebung des Mindestsoziallohnes beizufügen ist.

3. *Gleitende Lohn- und Gehaltsskala*

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 Bewertungs-

indexes 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 Indizes 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 Gehaltsskala 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.

Des weiteren 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 nicht abtretbaren Anteil des Arbeitsentgeltes einbehalten.

Die rückständigen Beträge des Unterhalts-

geldes und die Kosten werden jedoch mit anderen Ansprüchen vom pfändbaren und abtretbaren Anteil einbehalten.

Frage 6

Die Bürger eines Mitgliedstaates, die in Luxemburg eine Beschäftigung suchen, erhalten dieselbe Unterstützung, die die Arbeitsämter den eigenen arbeitsuchenden Staatsangehörigen gewähren.

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Frage 7

a) *Die Arbeitszeit*

1. Normale Arbeitszeit

Die normale Arbeitszeit für Arbeitnehmer beträgt 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche.

Ausgleichende Abweichungen

Eine Überschreitung der normalen Arbeitszeit ist in bestimmten Fällen zugelassen, vorausgesetzt, daß zu anderer Zeit ein Ausgleich durch Freizeit entsprechend den genehmigten Arbeitszeitüberschreitungen erfolgt.

Für die so geleisteten Arbeitsstunden wird kein Lohnzuschlag gewährt.

Ohne Genehmigung des Ministers für Arbeit: sowohl gegenüber Arbeitern als auch gegenüber Angestellten ist der Arbeitgeber berechtigt, die Tagesarbeitszeitgrenze auf 9 Stunden zu erhöhen, allerdings unter der Voraussetzung, daß die Wochenarbeitszeit nicht die normale Arbeitszeit (40 Stunden) übersteigt.

Mit Genehmigung des Ministers für Arbeit:

- aus sektoralen oder technischen Gründen sind Abweichungen für einen Referenzzeitraum (für den Arbeiterbereich vom Minister festzulegen, für den Angestelltenbereich 2 Wochen) zugelassen, vorausgesetzt, daß die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 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 Bergbauinspektion zu informieren ist.

Das Tageskontingent an Überstunden ist außer bei besonderen Ausnahmen auf 2 Stunden begrenzt.

2. Nachtarbeit

Keine allgemeinen Rechtsvorschriften; dafür spezifische Vorschriften für:

- Bäckereigewerbe:

Verbot der Herstellung von Brot und Konditorware zwischen 10 Uhr abends und 5 Uhr früh;

Die tägliche Arbeitszeit in den Bäckereien kann von 4 Uhr früh bis 9 Uhr abends dauern, wenn der Arbeitgeber darüber eine schriftliche Meldung an die Arbeits- und Bergbauinspektion 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 Arbeitsvertrages1.3.1 **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 Arbeitssuchenden 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 (Drittel-

zeitregel), entspricht.

In Abweichung von diesem allgemeinen Grundsatz sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, mit demselben Arbeitnehmer oder mit einem anderen Arbeitnehmer aufeinanderfolgende befristete Verträge ohne zwischenzeitliche Unterbrechung abzuschließen.

Ausnahmen vom Grundsatz der Einhaltung der Wartefrist betreffen in erster Linie ungeachtet des Grundes der Inanspruchnahme des befristeten Vertrages die Fälle, in denen die Beendigung des Vertrages auf den Arbeitnehmer zurückzuführen ist. Ein solcher Fall liegt vor bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, und zwar wenn dieser dazu die Initiative ergreift, wenn ein schweres Verschulden seinerseits vorliegt oder wenn er sich weigert, einen Vertrag, der eine Verlängerungsklausel enthält, zu verlängern.

Eine ununterbrochene Aufeinanderfolge von befristeten Verträgen mit verschiedenen Arbeitnehmern oder mit demselben Arbeitnehmer ist auch gestattet für Beschäftigungen mit Saisoncharakter, für Beschäftigungen, bei denen üblicherweise keine unbefristeten Verträge abgeschlossen werden, und für Verträge, die im Zusammenhang mit der Beschäftigungspolitik stehen.

Diese Möglichkeit steht auch zur Durchführung dringender Arbeiten offen.

Das Gesetz sieht schließlich den Fall eines neuerlichen Fernbleibens des vertretenen Arbeitnehmers vor, u.a. auf Grund erneuter Erkrankung desselben. Welche Frist auch immer seit Beendigung des ersten Vertrages abgelaufen ist, kann der Arbeitgeber einen weiteren Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag einstellen, wenn der ursprünglich vertretene Arbeitnehmer

erneut von der Arbeit fernbleibt.

- Das Gesetz sieht die Umstufung des Vertrages in einen unbefristeten Vertrag für den Fall der Verletzung bestimmter gesetzlicher Bestimmungen über den befristeten Arbeitsvertrag vor.

Es handelt sich hierbei insbesondere um die Verträge, die zu gesetzlich nicht genehmigten Bedingungen verlängert werden, und um aufeinanderfolgende Verträge, die ohne Einhaltung der Karenzzeit für denselben Arbeitsplatz abgeschlossen wurden.

- Bei Verlängerung des befristeten Vertrages behält der Arbeitnehmer das Dienstalter, das er bei Beendigung des befristeten Vertrages erworben hat.
- In allen Fällen untersagt das Gesetz die Aufnahme einer Probeklausel in den neuen Arbeitsvertrag.

1.6.

Probezeit

Der befristete Arbeitsvertrag kann eine Probeklausel vorsehen, die den allgemein arbeitsrechtlichen Bestimmungen für unbefristete Arbeitsverträge entspricht (s. unter 16., Probezeit).

Die Probezeit wird bei der Berechnung der maximalen Dauer des befristeten Vertrages berücksichtigt.

Beide Vertragsparteien können den Vertrag, der eine Probeklausel beinhaltet, entsprechend den für unbefristete Verträge geltenden Vorschriften beenden.

Wenn der Probevertrag nicht entsprechend dem Gesetz vor Ablauf der von den Parteien vereinbarten Probezeit beendet wird, gilt, daß der Arbeitsvertrag für die im Vertrag vereinbarte Dauer ab Dienstantritt des

Arbeitnehmers abgeschlossen ist.

1.7.

Beendigung des befristeten Vertrages

Der befristete Arbeitsvertrag endet von Rechts wegen nach Ablauf der Frist.

Ein Ruhen des befristeten Arbeitsvertrages ist kein Hindernis für das Ablaufen des Vertrages. Das Gesetz gestattet jedoch die vorfristige Kündigung des befristeten Vertrages bei Vorliegen schwerwiegender Gründe in Verbindung mit der Handlungsweise oder infolge Verschulden der anderen Seite.

Die vorfristige Kündigung des befristeten Vertrages durch den Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz in Höhe der Bezüge, die er bis zum Ablauf des Vertrages bezogen hätte, und zwar bis zu einem Höchstbetrag in Höhe des Arbeitsentgelts, das der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, die der Arbeitgeber einzuhalten verpflichtet gewesen wäre, wenn der Vertrag für eine unbefristete Zeit abgeschlossen worden wäre.

Für den Arbeitgeber entsteht bei vorfristiger Kündigung des befristeten Vertrages durch den Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz entsprechend dem tatsächlich entstandenen Schaden, wobei allerdings die Höhe der Entschädigung nicht über dem Betrag der Bezüge liegen darf, die sich auf die Kündigungsfrist beziehen, die der Arbeitnehmer hätte einhalten müssen, wenn der Vertrag für eine unbefristete Zeit abgeschlossen worden wäre.

2. **Vertrag auf Probe**

Eine Probeklausel kann sowohl in den unbefristeten Vertrag als auch in den befristeten Vertrag aufgenommen werden.

Jeder Vertrag, der in seinem Wortlaut keine Probeklausel einschließt, gilt als für eine

unbefristete Zeit abgeschlossen. Der Gegenbeweis ist unzulässig.

braucht nicht angegeben zu werden.

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

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.

3. Der Vertrag über Teilzeitarbeit

Das Gesetz vom 26. Februar 1993 über die freiwillige Teilzeitarbeit soll jegliche juristische und tatsächliche Diskriminierung der Arbeitnehmer, die diese Art der Beschäftigung wählen, gegenüber den Vollzeitbeschäftigten ausschließen.

Die wichtigsten Punkte des Gesetzestextes lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Verpflichtung des Unternehmensleiters, vor der Schaffung eines Teilzeitarbeitsplatzes den gemischten Ausschuß oder die Personalvertretung anzuhören;
- vorrangige Information derjenigen Beschäftigten des Betriebs, die den Wunsch nach Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Teilzeitbeschäftigung geäußert haben, wenn solche Arbeitsplätze verfügbar werden;
- Verbot, einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer zu entlassen, der sich weigert, eine Teilzeitbeschäftigung zu übernehmen;
- Bestimmungen über den Inhalt eines Vertrags über eine Teilzeitbeschäftigung;
- Überstundenregelungen;

- Rechte der Teilzeitbeschäftigten hinsichtlich Arbeitsentgelt, Festlegung von Dienstalters-privilegien, Berechnung der Abfindung und Probezeit;
 - Bestimmungen über die Vertretung der Teilzeitbeschäftigten in den Personalvertretungsgremien.
- 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 ausgezahlt wird.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, über den gesetzlichen Urlaub der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer Buch zu führen.

2. *Wöchentliche Ruhezeit*

Den Arbeitgebern ist es untersagt, alle abhängig beschäftigten Arbeitnehmer (Angestellte und Arbeiter) an Sonntagen von Mitternacht bis Mitternacht zu beschäftigen, unabhängig davon, ob diese Arbeitnehmer durch Arbeitsvertrag oder durch Lehrvertrag gebunden sind.

2.1.

Abweichungen bezüglich der Arbeitnehmer

- Verwandte des Arbeitgebers in aufsteigender und absteigender Linie, Geschwister des Arbeitgebers oder mit ihm in demselben Grade 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 aufführen und die Art der Arbeiten aufzeigen, die sonntags ausgeführt werden dürfen;

.Hauspersonal.

- Betriebe, die im ununterbrochenen Schichtsystem arbeiten und die nicht zur

Kategorie der Betriebe gehören, in denen die Arbeit wegen ihres Charakters weder eine Unterbrechung noch eine Verzögerung gestattet. Es handelt sich also um die Betriebe, die Sonntagsarbeit nicht wegen ihrer Produktionsmethode, sondern aus ökonomischen Gründen (bessere Auslastung der Produktionsausrüstungen, Erhöhung oder Festigung der Anzahl der bestehenden Arbeitsplätze) einführen wollen. Diese Abweichung bedarf einer vom Tarifvertrag getrennten Unternehmensvereinbarung. Diese muß für einen bestimmten Betrieb mit allen innerstaatlichrepräsentativen Gewerkschaftsorganisationen abgeschlossen werden.

Ausgleichsruhezeit

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den am Sonntag beschäftigten Arbeitnehmern Ausgleichsruhezeit zu gewähren; sie muß nicht notwendigerweise auf einen Sonntag gelegt und auch nicht für alle Arbeitnehmer desselben Betriebes auf denselben Tag festgelegt werden. Sie muß einen ganzen Tag betragen, wenn die Sonntagsarbeit über 4 Stunden gedauert hat, und muß mindestens einen halben Tag betragen, wenn sie 4 Stunden nicht überschritten hat; in letzterem Fall muß die Ausgleichsruhezeit vor oder nach 13.00 Uhr gewährt werden, wobei an dem betreffenden Tag die Arbeitszeit 5 Stunden nicht überschreiten darf.

Frage 9

Das Gesetz schreibt bindend einen schriftlichen Arbeitsvertrag in zwei Exemplaren vor. Ein Exemplar behält der Arbeitnehmer, ein weiteres Exemplar wird dem Arbeitnehmer spätestens bei dessen Dienstantritt ausgehändigt.

Im Arbeitsvertrag sind festzuhalten:

- Art der versehenen Beschäftigung;
- normale Betriebszeit;
- Grundlohn oder -gehalt und gegebenenfalls Lohn- bzw. Gehaltszulagen, Ergänzungen

zum Arbeitsentgelt, Sonder-vergütungen 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 anderen aus der 1958 ratifizierten internationalen Arbeitskonvention Nr. 87 über die gewerkschaftliche Freiheit und den Schutz des Gewerkschaftsrechts

Diese Konvention gewährt den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern unterschiedslos das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen ihrer Wahl zu bilden, wie auch das Recht, diesen Organisationen beizutreten, unter der einzigen Bedingung, daß sie sich an die Satzung dieser Organisationen halten.

Bei Festlegung des Status der gewerkschaftlichen Organisationen sagt die Konvention aus, daß letztere ihre Satzung und Verwaltungsbestimmungen frei ausarbeiten, ihre Vertreter frei wählen, ihre Verwaltung und ihre Tätigkeit frei gestalten und ihre Aktionsprogramme frei formulieren können.

Sie untersagt auch die Auflösung oder Aussetzung der Tätigkeit einer Berufsorganisation auf administrativem Wege. Sie verpflichtet die Arbeitnehmer, die Arbeitgeber und ihre jeweiligen Organisationen zur Einhaltung der Gesetzlichkeit.

Frage 12

1. Definition

Das Gesetz definiert den Tarifvertrag als einen Vertrag über die allgemeinen Arbeitsverhältnisse und -bedingungen, abgeschlossen einerseits von einer oder mehreren gewerk-

schaftlichen Organisationen von Arbeitern oder Angestellten und andererseits entweder von einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden, von einem besonderen Unternehmen, von einer Gruppe von Unternehmen mit gleichgearteter Produktion oder Tätigkeit, oder von einer Gemeinschaft von Unternehmen desselben Berufsstandes.

2. *Ausarbeitung*

Durch Gesetz ist der Arbeitgeber, der zur Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluß eines Tarifvertrages aufgefordert wurde, zur Einleitung dieser Verhandlungen verpflichtet.

Das Gesetz enthebt den Arbeitgeber jedoch der Verhandlungsverpflichtung, wenn er seine Verhandlungsbereitschaft innerhalb einer Arbeitgebergruppierung oder zusammen mit anderen Arbeitgebern desselben Berufsstandes bekundet. Wenn in diesem Falle die Aufnahme von Verhandlungen nicht binnen sechzig Tagen nach der ersten Aufforderung erfolgt, kann der Arbeitgeber zu getrennten Verhandlungen verpflichtet werden.

Wenn der Arbeitgeber die Einleitung der Verhandlungen ablehnt, wird der Streitfall der nationalen Schlichtungsstelle übertragen.

Ebenso verhält es sich übrigens, wenn die Parteien im Verlaufe der Verhandlungen über den gesamten und einen Teil des Inhalts des Vertrages nicht einig werden.

Schließlich gestattet das Gesetz den Parteien, einen oder mehrere Schiedsrichter mit der Lösung ihres Streitfalles zu betrauen; sie können dies entweder vor dem Schlichtungsversuch oder nach dem Scheitern desselben tun.

3. *Form und Bekanntmachung*

Der Tarifvertrag muß schriftlich ausgefertigt und unterschrieben werden, andernfalls ist er nichtig.

Er ist bei der Arbeits- und Bergbauinspektion zu hinterlegen und muß an den Haupteingängen der Arbeitsstätten ausgehängt werden.

4. *Zeitpunkt des Wirksamwerdens und Laufzeit*

Der Tarifvertrag findet Anwendung einen Tag nach seiner Hinterlegung bei der Arbeits- und Bergbauinspektion.

Mindestdauer: 6 Monate

Höchstdauer: 3 Jahre

Der Vertrag kann unter Beachtung einer zwischen den Parteien festgelegten Frist gekündigt werden. Die Kündigungsfrist ist auf höchstens 3 Monate und mindestens 15 Tage begrenzt.

5. *Sanktionen*

Nichterfüllung der Pflichten aus dem Tarifvertrag durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer wird mit Geldstrafen zwischen 2.501 und 250.000 Francs geahndet.

Frage 13

1. *Streikrecht*

Das Recht der Arbeitnehmer, in einen Streik zu treten, ist ausdrücklich weder in der Verfassung noch durch Gesetz festgelegt. Es ergibt sich aus einer dem prätorischen Recht entstammenden extensiven Auslegung des Begriffs von gewerkschaftlicher Freiheit nach Artikel 11, Abs. 5 der Verfassung, in der es seit deren Neufassung von 1948 heißt, daß "das Gesetz ... die gewerkschaftliche Freiheit garantiert".

Illegal ist jeder Streik, der vor Ausschöpfung aller Schlichtungsmöglichkeiten, festgestellt im Protokoll über das Scheitern des Schlichtungsversuches, ausgelöst wird.

2. Schlichtung

Jeder Tarifstreit ist Gegenstand einer Zusammenkunft der nationalen Schlichtungsstelle. Der Vorsitzende nimmt die Einberufung der Schlichtungsstelle vor:

- von Amts wegen
- auf Antrag der Streitparteien
- auf Antrag der beiden Mitglieder der paritätischen Kommission.

*Schlichtungsabkommen

Ein Streitfall ist geregelt, wenn die Gruppen Übereinkunft erzielen. Der Sekretär setzt das Protokoll auf, das vom Vorsitzenden und von den Streitparteien unterzeichnet wird.

Die erzielten Vereinbarungen regeln die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen in den Betrieben, die sich ihnen anschließen.

Ebenso können sie für die Gesamtheit der Arbeitgeber und des Personals des betreffenden Berufsstandes als allgemeinverbindlich erklärt werden.

*Scheitern der Schlichtung

Wenn der Vorsitzende der Auffassung ist, daß die Möglichkeiten der Schlichtung ausgeschöpft sind, setzt die Kommission ein ausführliches Protokoll über das Scheitern des Schlichtungsversuchs auf, in dem die strittigen Punkte dargelegt werden. Das Gesetz macht das Schlichtungsverfahren vor der nationalen Schlichtungsstelle zur Pflicht.

a) Es erklärt als Vergehen, wenn:

- eine Einstellung oder eine kollektive Niederlegung der Arbeit ausgelöst wird, ohne daß vorher die nationale Schlichtungsstelle angerufen wurde;
- ohne gerechtfertigten Grund das Erscheinen zum Schlichtungsversuch

der nationalen Schlichtungsstelle verweigert wird;

- die Durchführung des Auftrages der Vertreter der Parteien im Schlichtungsverfahren behindert wird.

- b) Es gilt laut Gesetz als Straftat, wenn die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Verpflichtungen aus den in der Schlichtungsstelle erzielten Vereinbarungen nicht erfüllen.

Frage 14

Bestimmte Kategorien von Beamten können im Rahmen und gemäß den Bedingungen des Gesetzes vom 16. April 1979 über das Streikrecht im öffentlichen Dienst und in staatlich kontrollierten öffentlichen Einrichtungen vom Streikrecht Gebrauch machen.

a) Berechtigte

An einem Streik teilnehmen können alle Beamten, Beamten auf Probe, Angestellte und Hilfskräfte des Staates und der vom Staat direkt kontrollierten öffentlichen Einrichtungen, ausgenommen:

1. Beamte, deren Tätigkeit auf Artikel 76 der Verfassung gründet (Regierungsberater).
2. Außerordentliche Gesandte und Ministerbevollmächtigte, Legationsräte und sonstige Bedienstete des diplomatischen Corps, wenn sie auf einem Auslandsposten die Tätigkeit des Leiters der Mission ständig oder vorübergehend ausüben;
3. Richter und Staatsanwälte;
4. Leiter einer Verwaltungseinheit und ihre Stellvertreter;
5. Schuldirektoren und ihre Stellver-

- treter;
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 Betroffenen 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 Staatsrates gilt.

3. Disziplinarmaßnahmen

- * Neben den Strafen und finanziellen Sanktionen sind bei Nichtbefolgung der vorgenannten Bestimmungen und in Einklang mit den normalen Disziplinarverfahren Sanktionen im Statut oder den sonstigen das Personal betreffenden Regelungen vorgesehen.

BERUFSAUSBILDUNG

Frage 15

a) Die Bedingungen für den Zugang zur Berufsausbildung sind in der Großherzoglichen Verordnung vom 8.2.1991 festgelegt, in der die Kriterien für den Zugang zu den Klassen der Unterstufe, der Mittelstufe mit technischer Ausrichtung und der Oberstufe der technischen Sekundarschule vorgeschrieben sind.

Sie stellen sich wie folgt dar:

1. Schüler, die eine 9. Klasse mit technischer Ausrichtung (9e filière I) nach dem Ausbildungssystem A erfolgreich abgeschlossen haben, haben Zugang zu allen 10 Klassen der Mittelstufe.
2. Schüler, die
 - eine 9. Klasse mit technischer Ausrichtung (9e filière I) nach dem Ausbildungssystem B,
 - eine 9. Klasse mit polyvalenter Ausrichtung (9e filière II) nach dem Ausbildungssystem A und B,
 - eine 9. Klasse mit Berufsbildung

(9e filière III) nach dem Ausbildungssystem A

erfolgreich abgeschlossen haben, haben Zugang zu einer 10. Klasse der Mittelstufe entsprechend Beratungsstellungnahme seitens des Klassenrates.

Bei Ausfertigung der Beratungsstellungnahme für die im vorstehenden Absatz aufgeführten Schüler berücksichtigt der Klassenrat:

- die vom Schüler erreichten Lernergebnisse,
- die zur Fortsetzung der Ausbildung in den verschiedenen Teilbereichen der Mittelstufe erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten,
- die Stellungnahme des Dienstes für Schulpsychologie und -beratung.

3. Die Bestimmungen von Artikel 25 des Gesetzes vom 4.9.1990 über die Reform der technischen Sekundarschulbildung und der beruflichen Weiterbildung betreffs Beratungsgutachten finden Anwendung mit der Veröffentlichung der Großherzoglichen Verordnung über die Modalitäten der Erstellung und Anwendung des Beratungsgutachtens.

Hierzu ist festzuhalten:

- das Ausbildungssystem A regelt den Fortgang der Ausbildung des Schülers, der denselben Ausbildungsweg fortführt,
- das Ausbildungssystem B regelt den Fortgang der Ausbildung, bei der ein Wechsel des Ausbildungsweges vorgenommen wird,
- das Beratungsgutachten stützt sich im 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 zu Hause 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 Betriebstätigkeit, die Pläne zum Zusammenschluß von Unternehmen und schließlich die Pläne zur Änderung der Unternehmensorganisation.

Außerdem bestimmt das Gesetz, daß der gemischte Betriebsrat über beratende Befugnis bei den Maßnahmen verfügt, die sich auf Produktions- oder Verwaltungsanlagen, auf die Ausrüstung sowie auf die Fertigungsverfahren und -methoden beziehen.

Es legt fest, daß Unterrichtung und Anhörung sich nicht in der Beschreibung der geplanten Entscheidungen erschöpfen, sondern daß sie die Auswirkungen dieser Maßnahmen auf die Stärke und die Struktur der Beschäftigten wie auch auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen des Personals einzubeziehen haben; gegebenenfalls erstrecken sie sich auch auf die sozialen Maßnahmen, die der Betriebsleiter ergreift oder beabsichtigt, um die Auswirkungen dieser Maßnahmen auf die Bedingungen der Arbeitnehmer u.a. durch berufliche Ausbildung und Umschulung zu mildern.

Unterrichtung und Anhörung müssen im allgemeinen erfolgen, bevor die geplante Entscheidung getroffen wird.

Das Gesetz sieht allerdings Abweichungen von dieser Vorschrift vor, wenn die vorherige Anhörung eine Behinderung der Führung des Unternehmens oder eine Beeinträchtigung der Umsetzung einer geplanten Maßnahme bewirken könnte. In diesen Fällen ist der Betriebsleiter verpflichtet, dem gemischten Betriebsrat binnen drei Tagen alle erforderlichen Auskünfte und Erläuterungen zu geben.

2.2.

Befugnisse betreffs Mitentscheidung

Das Gesetz gibt dem gemischten Betriebsrat die Befugnis zur Mitentscheidung einmal bezüglich der Einführung oder des Einsatzes von technischen Anlagen, die zur Kontrolle des Verhaltens und der Leistungen des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz bestimmt sind.

Dasselbe gilt für die Einführung oder Abänderung von Maßnahmen betreffs der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie der Vorbeugung von Berufskrankheiten.

Das Gesetz erteilt dem gemischten Betriebsrat ebenfalls Befugnis zur Mitentscheidung bei der Aufstellung oder Änderung der allgemeinen Kriterien der persönlichen Auswahl bei Einstellung, Beförderung, Versetzung und Entlassung der Arbeitnehmer wie auch bei der Schaffung oder Änderung der allgemeinen Kriterien der Einschätzung der Arbeitnehmer.

Die individuellen Entscheidungen über Einstellung, Beförderung, Versetzung und Entlassung bleiben jedoch in der ausschließlichen Befugnis des Arbeitgebers.

Der Gesetzgeber räumt dem gemischten Betriebsrat schließlich Mitentscheidungsbefugnis ein, was die Gewährung von Belohnungen an die Arbeitnehmer betrifft, die durch ihre Initiativen oder Vorschläge für technische Verbesserungen einen besonders nützlichen Beitrag für das Unternehmen geleistet haben, wobei die Patent- und Erfindungsrechte gewahrt werden.

2.3.

Befugnisse betreffs Überwachung

Der gemischte Betriebsrat ist mit der Überwachung der sozialen Betriebseinrichtungen beauftragt; zu diesem Zwecke erhält er mindestens einmal jährlich vom Betriebsleiter einen Geschäftsbericht.

Beschlußfassung des gemischten Betriebsrates:

Eine Entscheidung und Stellungnahme des

gemischten Betriebsrates ist angenommen, wenn sie die absolute Mehrheit der Stimmen der Gruppe der 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 Durchführungstermine in das innerstaatliche Recht zu übernehmen.

b) Das Gesetz vom 18.5.1979 über die Reform der Arbeitnehmervertretungen sieht in

dem mit "Befugnisse der Vertreter des Personals" überschriebenen Kapitel seines Artikels 10 vor, daß die Vertretung des Personals insbesondere aufgefordert ist, an der Sicherheit der Arbeit und der Arbeitsumwelt sowie an der Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten mitzuwirken.

Artikel 11 des o.g. Gesetzes legt fest, daß jede 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 Unternehmerverbandes und der für den Lehrling in Sachen Lehre zuständigen Berufskammer fest.

Er legt weiterhin die Bedingungen fest, unter denen das Recht auf Aufnahme oder Ausbildung eines Lehrlings verweigert wird.

3.1 Gültigkeit des Vertrages

Der Lehrvertrag oder die Lehrausbildungserklärung ist bindend vorgeschrieben und ist nur gültig, wenn er bzw. sie als Privatvertrag ausgefertigt ist.

3.2 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Lehrling folgende Pflichten:

- das durch Ministererlaß festgesetzte Lehrlingsgeld zu zahlen;
- die Erziehung und berufliche Ausbildung des Lehrlings zu sichern;
- mit der Sorgfalt eines ordentlichen Hausvaters aufzutreten, das Verhalten und das sittliche Auftreten des Lehrlings zu überwachen, den gesetzlichen Vertreter des Lehrlings in Kenntnis zu setzen, falls der Lehrling sich eines schwerwiegenden Vergehens schuldig macht;
- dem Lehrling die Zeit zu gewähren, die dieser zum Besuch des

Unterrichts der Berufsschule oder der nach-schulischen 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 Verbesserung 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 (Aktueller Index (nombre indice - NI):

497,09)) 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.

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.

NIEDERLANDE

FREIZÜGIGKEIT

Frage 1

- Nein.
- Hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung und zu den Diensten 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 Mitgliedstaaten besitzen, die gleichen Rechte zuerkannt wie niederländischen Staatsbürgern.
- Nach den Bestimmungen von Art.24 des (geänderten) königl. Erlasses über den Umfang und die Abgrenzung der Zahl der Versicherten in den Volksversicherungen können Gebietsansässige, die Leistungen aufgrund einer ausländischen gesetzlichen Sozialversicherungsregelung erhalten, auf Antrag und unter bestimmten Bedingungen von der Versicherungspflicht in den niederländischen Volksversicherungen freigestellt werden.

Diese Maßnahme ist seinerzeit getroffen worden, um diese Leistungsempfänger (bei denen es sich insbesondere um frühere Grenzgänger handelt) von einer doppelten und somit unangemessen hohen Prämienbelastung zu befreien.

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

Frage 4

- Nein.

Frage 5

- In der Privatwirtschaft haben Arbeitnehmer im Alter von 23-65 Jahren, die während 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 gesetzlichen Mindestlohn. Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit geringer ist als die normale Arbeitszeit, haben seit dem 1. Januar 1993, als das sogenannte Ein-Drittel-Kriterium aus dem Gesetz über den Mindestlohn gestrichen wurde, immer Anspruch auf den der tatsächlichen 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 Arbeitsverhältnissen als eine Vollzeitbeschäftigung angesehen wird. 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 von den innerhalb des Unternehmens üblichen Arbeitszeiten ausgegangen werden.

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 überwiegt.

- 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 Beamten-gesetz (Ambtenarenwet) geregelt, und zwar in den Artikeln 115ff. In diesem Gesetz ist im einzelnen angegeben, welcher prozentuale Anteil der Beamten-gehälter und -pensionen einbehalten, gepfändet, abgetreten, verpfändet oder auf ähnliche Weise übertragen werden kann. Nach Art. 120 des Beamten-gesetzes 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 Arbeitsförderungs-gesetzes).

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 Jahresgenehmigung

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: mindesten 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

drangen 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 (Arbeidsomstandighedenwet) 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.

Der Gesetzesvorschlag, wodurch die Heimarbeit unter das Gesetz zur Arbeitsumwelt (Arbowet) fällt, wurde im Mai 1993 dem Parlament vorgelegt. Dieses Gesetz wird allen Erwartungen nach 1994 in Kraft treten.

Dem Parlament liegt z.Zt. ein Gesetz-

entwurf 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 (Wet Melding Collectief Ontslag WMCO) in Kraft gesetzt worden. Die Inkraftsetzung der Richtlinie 92/56/EWG führte zu einigen begrenzten Anpassungen des WMCO. Der Gesetzesvorschlag zur Änderung des WMCO wurde am 17. Juni 1993 von der Zweiten Kammer bestätigt. Das WMCO 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 1639h des Zivilgesetzbuchs findet in einem solchen Fall keine Anwendung.

Mit der Konkurserklärung des Arbeitgebers ändern sich auch die vorgeschriebenen Kündigungsfristen (Artikel 40 des Konkurs-gesetzes).

Frage 8

- Der Mindesturlaubsanspruch für alle in den Niederlanden beschäftigten Arbeitnehmer ist in den Artikeln 1638bb-mm des Zivilgesetzbuchs geregelt. Die wesentliche Bestimmung besagt, daß ein an 5 Tagen in der Woche beschäftigter Arbeitnehmer im Jahr mindestens Anspruch auf 20 Tage bezahlten Urlaub hat (Art.1638bb). 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 tützt 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 Mindestregelung zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

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 individuellen Arbeitsverträgen 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 Beamten-gesetz 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 (Ziekwet [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 Arbeitnehmerversicherungen im allgemeinen nach dem zuletzt verdienten Lohn, während die Leistungen der verschiedenen Sparten der Volksversicherung in gesetzlich festgelegten Pauschalbeträgen bestehen, die an den gesetzlichen Mindestlohn gebunden sind.

Wenn die Sozialleistungen nach den Gesetzen über die Kranken-, Arbeitslosen- oder Arbeitsunfähigkeitsversicherung und dem allgemeinen Arbeitsunfähigkeitsgesetz aus irgendeinem Grunde nicht zumindest dem sozialen Mindestsatz entsprechen, kann unter bestimmten Bedingungen eine Leistung nach dem Gesetz über zusätzliche Leistungen (Toeslagwet) zuerkannt werden.

Diese Zusatzleistung deckt den Unterschied zwischen den tatsächlichen Einkünften des Leistungsberechtigten und

einem Betrag, der je nach seinem Familienstand zwischen 70 und 100% des gesetzlichen Mindestlohns variiert.

Für die Beamten gilt das Gesetz über die allgemeine Pensionskasse des öffentlichen Dienstes (das ABP-wet), die ihnen als finanzielle Absicherung im Alter, bei Invalidität und im Todesfall (Hinterbliebenenrente) dient. Die in diesem Gesetz vorgesehenen Leistungen gehen über das gesetzliche Mindestniveau der allgemeinen Volksversicherung hinaus. Das Arbeitslosigkeitsrisiko der Beamten ist in einem besonderen Gesetz behandelt; die hier getroffene Regelung ist deutlich günstiger als die für den Privatsektor geltenden Bestimmungen.

KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Frage 11

- Bei der Gründung von Berufsverbänden oder gewerkschaftlichen Organisationen durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gibt es in den Niederlanden keinerlei Hindernisse. Die Koalitionsfreiheit ist in Art. 8 der Verfassung garantiert. Darüberhinaus haben die Niederlande die IAO-Übereinkommen Nr. 87 über die Koalitionsfreiheit und Nr. 151 über die Wahrung des Koalitionsrechts und die Verfahren zur Festlegung der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst ratifiziert. Die Garantien des IAO-Übereinkommens Nr. 151 sind in das Beamtengesetz von 1929 und in das Berufssoldatengesetz von 1937 sowie in die darauf beruhenden Verordnungen übertragen worden.

Jedem Arbeitgeber und jedem Arbeitnehmer steht es frei, einem Berufsverband oder einer gewerkschaftlichen Organisation beizutreten, ohne

befürchten zu müssen, daß ihm daraus ein Nachteil entstehen könnte.

Das Koalitionsrecht für Beamte stützt sich auf Art.125a des Beamtengesetzes von 1929.

Frage 12

- In den Niederlanden gibt es keine gesetzliche Verpflichtung zu Tarifverhandlungen oder irgendwelchen damit verbundenen Verfahrensregeln. Tarifverträge unterliegen dem allgemeinen Grundsatz der Vertragsfreiheit. Grundsätzlich kann jede Gewerkschaft oder Arbeitgeberorganisation, soweit sie rechtsfähig und ausdrücklich zum Abschluß von Tarifverträgen ermächtigt ist, völlig frei entscheiden, ob und mit wem sie einen Tarifvertrag abschließen will. Die Vertragsparteien sind auch frei, den Inhalt einer tarifvertraglichen Vereinbarung zu bestimmen.

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 müssen diese von allen Arbeitgebern für alle Arbeitnehmer innerhalb eines Wirtschaftszweiges einheitlich werden, damit die tarifvertraglichen Vereinbarungen gegen Unterbietung durch Außenseiter geschützt werden. Die Allgemeinverbindlicherklärung verleiht den Tarifverhandlungen zusätzliches Gewicht.

1986 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, soweit er vom Staat zur Verfügung gestellt wurde, für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in eindeutig ausgewiesenen finanziell zu unterstützenden und zu subventionierenden Bereichen festzulegen. Ausgehend davon können die Tarifparteien konkrete tarifvertragliche Vereinbarungen treffen.

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. 1401 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. Die Tarifverträge enthalten jedoch entsprechende Regelungen.

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 (Kap. 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. 143 7j 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. Nach neuesten Informationen soll die Kinderbetreuung auch nach 1993 unterstützt werden.

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 Oterne-

mingskamer 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, die im Tarifvertrag nicht materiell abgesichert sind, muß er die Zustimmung des Betriebsrates einholen. Dabei geht es u.a. um Fragen der Arbeitszeit, Urlaubsregelungen, Arbeitsbedingungen (die Arbeitsaufsichtsbehörde hat die Befugnis einzugreifen), 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. Der Amtsrichter wird nur dann im Sinne des Arbeitgebers entscheiden, wenn das Unternehmensinteresse schwerer wiegt als das des Arbeitnehmers. 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 Staatsbeamten 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 Personal-politik, der Organisation der Dienststelle usw. In Art.127 d der ARAR ist jedoch vorgeschrieben, daß sich die Dienstkommission vor Abgabe ihrer Stellungnahme mit dem Behörden- oder Dienststellenleiter abstimmen muß. Vergleichbare Vereinbarungen gelten für die Beamten, die den Gemeinden, Provinzen und waterschappen (niederländische Wasserbehörden) unterstehen.

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 von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Um dieses Anliegen verwirklichen zu können, bedarf es einer gut abgestimmten Zusammenarbeit. In Artikel 4, Absatz 4 des Gesetzes über die Arbeitsbedingungen (Arbowet) wurde festgelegt, daß der Arbeitgeber seine Unternehmenspolitik, falls sie Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz merkbar beeinflußt, vorher mit dem Betriebsrat und, falls nicht vorhanden, mit den betroffenen Arbeitnehmern abstimmen muß.

Die Abstimmung erfolgt auf mehreren Ebenen.

Auf der Ebene der Abteilung usw., in der der Arbeitnehmer tätig ist, finden regelmäßig Arbeitsbesprechungen statt (Art.16 Arbowet); auf diese

Weise nehmen die einzelnen Mitarbeiter aktiv an den Bemühungen um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen teil.

Auf Unternehmensebene besteht (nach Art.13 Arboret) 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 Arboret eine zentrale Rolle einräumt. Es präzisiert und erweitert die Aufgaben und Rechte des Betriebsrats und ergänzt damit das Betriebsratsgesetz (WOR) (s. weiter unten, Punkt 2). Zu diesen Rechten gehört neben dem Recht auf Information u.a. auch das Recht, die Beamten der Arbeitsaufsicht bei ihren Besuchen im Betrieb zu begleiten. Aufgrund des Gesetzesvorschlags zur Arboret-Änderung, der im Zusammenhang mit der Ergänzung durch die EG-Arbeitsschutzrichtlinie von der Zweiten Kammer am 1. Juni 1993 angenommen wurde, ist eine Anzahl konkreter Möglichkeiten zur Mitsprache festgelegt worden:

- die Realisierung von Maßnahmen zur Verringerung, Überwachung und Kontrolle von Fehlzeiten,
- die Organisation einer fachkundigen Unterstützung,
- die Realisierung einer Summe von Grundbedingungen (Gefahrenereinschätzung, Fehlzeitenüberwachung, Berufstauglichkeitsuntersuchungen, Sprechstunden), die von einer Arboreinstanz (Arbodiesnt) abgenommen werden müssen und eventuell eine Ausweitung der Grundbedingungen,
- die Realisierung betrieblicher

Hilfsleistungen,
- die Realisierung regelmäßiger berufsgesundheitlicher Untersuchungen.

Zur Gewährleistung einer weitreichenden Mitsprache wurde festgelegt, daß die Arbeitgeber dem Betriebsrat alle notwendigen Informationen geben. Diese Rechte kommen zu den bereits bestehenden Rechten, wie Abstimmung des Arbojaarplan (Jahresplan der vereinbarten Arbeitsbedingungen) und des Arbojaarplan (Jahresbericht über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen). Laut Arboret hat der Betriebsrat das Recht, Beamte der Arbeitsaufsicht bei ihren Inspektionen im Betrieb zu begleiten und mit ihnen unter vier Augen zu sprechen. Auch hinsichtlich der Vorbereitung und Annahme von Beschlüssen sowie deren Bekanntgabe sind im Arboret 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 Berichts über die Arbeitssicherheit (Art.5 Abs.2);
- b. Einrichtung einer Arbokommision (Art.15 Abs.3);
- c. Einrichtung eines Gesundheits-

- dienstes (Art.18 Abs.2);
- d. Einrichtung eines Sicherheitsdienstes (Art.19 Abs.2);
- e. Einhaltung der Bestimmungen des Arbowet (Art.35 Abs.1);
- f. Ausnahmen (Art.41 Abs.8).

Ferner wird darauf hingewiesen, daß der Betriebsrat (nach Art.40) das Recht hat, zwecks Anwendung des Gesetzes seinerseits die Arbeitsaufsichtsbehörde anzurufen (Art.40). Dabei geht es um die Anwendung der Artikel 35 (Anforderungen oder Auflagen), 36 (Erteilen einer Anweisung), 37 (Einstellen der Arbeit), 5 Abs.2 (Erteilung einer Anweisung, durch die ein Unternehmen oder Betrieb zur Erstellung eines Arbeitssicherheitsberichts verpflichtet wird), 18 Abs.2 (Anweisung an ein Unternehmen oder einen Betrieb über die obligatorische Einrichtung eines Betriebsgesundheitsdienstes) und 19 Abs.2 (Anweisung an ein Unternehmen oder einen Betrieb über die obligatorische Einrichtung eines Sicherheitsdienstes).

Auf der obersten nationalen Ebene erfolgt die Abstimmung zwischen den staatlichen Organen und den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sozialökonomischen Rat, dem sog. Arboraad, der die Aufgabe eines Beratungsgremiums der Regierung zu Fragen der Arbeitsbedingungen übernommen hat.

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 Zustimmungsgeschäft hinsichtlich der vom Arbeitgeber zu

treffenden Regelungen auf dem Gebiet der Sicherheit und Gesundheit sowie des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Dieses Zustimmungsgeschäft kann nicht auf die Artikel des Arbowet angewendet werden, auf deren Grundlage die Arbeitsaufsichtsbehörde Anweisungen geben oder Forderungen stellen kann. Das Zustimmungsgeschäft findet nur in den Bereichen Anwendung, in denen der Unternehmer über eine gewisse Entscheidungsfreiheit verfügt.

Das Zustimmungsgeschäft des Betriebsrates (siehe Frage 18) bezieht sich auch auf die Regelung von Arbeitsberatungen. Die Stimulierung von Arbeitsberatungen ist laut Artikel 28, Abs. 2 des Betriebsratsgesetzes, eine der Aufgaben des Betriebsrates.

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. Hierbei geht es um zusätzliche Informationen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen. 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).

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, es sei denn, sie besitzen eine Ausnahmegenehmigung dafür.

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 (Arbodsbesluit jeugdigen).

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 (Huisarbeitswet, 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

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 festgelegt. Außerdem ist eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von 12 Stunden vorgeschrieben. Die vorgeschriebene ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit beträgt mindestens 60 Stunden (inkl. ein ganzer Sonnabend oder Sonntag) oder 2 x 36 Stunden (wobei einmal ein ganzer Sonnabend oder Sonntag dazugehört). Ferner ist hier festgelegt, daß Jugendliche zwischen 19 und 7 Uhr, außer in Ausnahmefällen in der Zeit zwischen 6 und 7 Uhr für die Auslieferung von Zeitungen und zwischen 19 und 23 Uhr bei Arbeiten in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, soweit in dieser Zeit pflegerische und versorgende Arbeiten notwendig sind, keine Arbeiten ausführen dürfen.

Außer in Ausnahmefällen ist Arbeit am Sonnabend nicht erlaubt, das gilt ebenfalls für den Sonntag.

Die Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeiten Jugendlicher (Werk- en rusttijdenbesluit jeugdigen) bestimmt ferner, daß der Bezirksleiter der

Arbeitsaufsicht Ausnahmen von dem Verbot der Abendarbeit 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 privat-wirtschaftlichen Bereich dem Gemeinschaftlichen Gesund-

heitsdienst (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.

Ferner wird unterstützt, daß Arbeitnehmer, die über derartige Möglichkeiten verfügen,

von sozial geschützten Arbeitsplätzen wieder in den allgemeinen Arbeitsprozeß eingegliedert werden.

Die Eingliederung der Behinderten in das soziale Leben wird durch folgende Maßnahmen gefördert:

- die Gewährung von Leistungen an einzelne Behinderte zur Verbesserung ihrer Lebensbedingungen. Diese Leistungen werden nach dem gleichen Verfahren gewährt wie die Leistungen zur Förderung der beruflichen Eingliederung der Behinderten, können aber getrennt beschlossen werden. Die in diesem Zusammenhang wichtigste Leistung ist die Vergütung für die Benutzung von Sonderverkehrsmitteln. Daneben können Rollstühle und Kommunikationsgeräte zur Verfügung gestellt werden. Außerdem kann eine Vergütung für Familienversorgung gewährt werden, die über die normale Familienbeihilfe hinausgeht. Diese Leistungen können allerdings nur von Personen unter 65 Jahren beantragt werden.
- Zur Schaffung angepaßter Wohnverhältnisse kann der Behinderte ggf. über seine Gemeinde auf die Verordnung über die finanzielle Unterstützung für behindertengerechte Wohnungen (Regeling 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.

Gemeindeämtern, auf Zugänglichkeit für Behinderte geachtet wird.

- 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.
- Gegenwärtig liegt dem Parlament eine neue Verordnung über Hilfsmittel und Einrichtungen für Behinderte zur Begutachtung vor, worin der heute noch geltende Unterschied von über und unter 65 Jahre gestrichen wurde. Diese Verordnung umfaßt die Lebens- und Wohnbedingungen (inkl. Verkehrsmittel) der Behinderten und soll von den Gemeinden realisiert werden. Durch die Schaffung eigener Verordnungen haben die Gemeinden die Möglichkeit, ihre Politik auf die örtlichen Bedingungen einzustellen und gleichzeitig damit auch eine Reihe eigener Ideen einzubringen. Diese Verordnung tritt erwartungsgemäß 1994 in Kraft.

ANWENDUNG DER CHARTA

Frage 27

- Die in der Charta enthaltenen sozialen Grundrechte werden in den Niederlanden durch die im vorstehenden zitierte Gesetzgebung, die von den staatlichen Organen verfolgte Politik und die Rechtsprechung garantiert.

PORTUGAL

EINFÜHRUNG

Die neunziger Jahre waren durch einen verstärkten Dialog über soziale Fragen gekennzeichnet, der mit dem Abschluß eines Wirtschafts- und Sozialabkommens im Oktober 1990 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 kurzoder 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 Indústria 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 Lohntabelle 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 Verordnung 1612/68 des Rates regelt.

Am 3. März 1993 wurde die Gesetzesverordnung zur Regelung des Zuzugs und des Aufenthalts von Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft veröffentlicht. Diese Gesetzesverordnung gilt für abhängig Beschäftigte und Selbständige, für Studenten, für Arbeitnehmer, die ihre Erwerbstätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat aufgegeben haben, für Staatsangehörige der Mitgliedstaaten, die kein Aufenthaltsrecht aufgrund anderer Bestimmungen des Vertrags haben, sowie für deren Familienangehörige nach Maßgabe der Gemeinschaftsrichtlinien und -verordnungen.

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 1993 wurden die Mindestlöhne auf 47 400 Escudos/Monat für Arbeitnehmer in den Sektoren Landwirtschaft, Industrie und Dienstleistungen bzw. auf 41 000 Escudos/Monat für Hausangestellte festgelegt. Dies bedeutet eine Erhöhung von etwa 6,5 % bzw. 7,9 % im Vergleich zu den Beträgen des Vorjahres.

Bei Einbehaltung, Pfändung oder Abtretung des Arbeitsentgelts 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.

Im Februar 1993 wurde durch eine Verfügung die "Beobachtungsstelle für Beschäftigung und Berufsausbildung" mit dem Hauptziel geschaffen, einen Beitrag zur Erkennung, Vermeidung und Überwindung von Problemen im Zusammenhang mit der Beschäftigung und Berufsausbildung zu leisten. Dabei geht es vor allem um Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage sowie zwischen Qualität und Stabilität in der Beschäftigung, um Qualifikationen, den Einstieg bzw. Wiedereinstieg in das Erwerbsleben sowie die Einführung von Innovationen und Umstrukturierungsmaßnahmen.

Ebenfalls zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wurde (durch eine im März desselben Jahres erlassene Verfügung) die Möglichkeit geschaffen, "Beschäftigungsclubs" zu gründen und zu unterhalten, die vorzugsweise den Langzeitarbeitslosen zur Verfügung stehen.

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 Sozialab-

kommens 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.

In diesem Vertrag erfolgte eine verwaltungstechnische Ausdehnung auf andere, nicht unmittelbar betroffene geographische Gebiete.

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, gegebenenfalls, 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: a) zeitweiser Ersatz eines Arbeitnehmers, der arbeitsunfähig ist; b) zeitweise Erweiterung der Tätigkeiten des Unternehmens; c) saisonbedingte Tätigkeiten; d) Ausführung einer Gelegenheitsarbeit; e) Aufnahme der Geschäftstätigkeit durch ein Unternehmen oder eine Einrichtung; f) Beginn einer neuen Tätigkeit von nicht absehbarer Dauer; g) 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 a) bis d), 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 e) und f), 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.

Teilzeitarbeit wird im wesentlichen durch tarifvertragliche Vereinbarungen geregelt. Eine Ausnahme bildet der Grundsatz der anteiligen Vergütung, welcher gesetzlich geregelt ist.

Zeitarbeit ist durch Zeitverträge sowie durch einige Sonderbestimmungen geregelt, die in den Rechtsvorschriften für Zeitarbeitsagenturen 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 zwei 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 Einzel-

arbeitsverträgen gleichzeitig oder aufeinanderfolgend in einem Zeitraum von 3 Monaten vornimmt und davon mindestens 2 Arbeitnehmer bei Unternehmen von 2 bis 50 Beschäftigten bzw. 5 Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten betroffen sind, und sofern diese Kündigung aufgrund der endgültigen Schließung des Unternehmens eines oder mehrerer Bereiche oder einer Reduzierung des Personalbestandes infolge struktureller, technologischer oder konjunktureller Veränderungen erfolgt. Dazu hat eine schriftliche Mitteilung an die Vertreterorganisation der Arbeitnehmer zu ergehen, wobei eine Durchschrift dem Ministerium für Beschäftigung und soziale Sicherheit zuzustellen ist. Es schließt sich eine Verhandlungsphase unter Beteiligung des Ministeriums für Beschäftigung und soziale Sicherheit 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. Bei Anerkennung der Forderungen 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 ein (vollständig von der öffentlichen Verwaltung finanzierter) Fonds für Lohngarantie die Bezahlung der Arbeitnehmer für die letzten vier Monate vor der Eröffnung des Konkursverfahrens. Das monatliche Entgelt darf jedoch höchstens das Dreifache des gesetzlich garantierten Mindestentgeltes für den betreffenden Tätigkeitsbereich betragen.

SOZIALER SCHUTZ

Der soziale Schutz der Arbeitnehmer wird 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 Sozialver-

sicherung 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.

Selbständig Erwerbstätige und Angestellte 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 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 verwertet; die Vorhaben dienen außerdem dazu, die örtliche Solidarität zu stärken.

Für die Koordinierung und Verwaltung des Programms sind zwei dem Minister für Beschäftigung und soziale Sicherheit 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 öffent-

lichen 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 satzungsmäßigen Anforderungen 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 Benachteiligung eines Arbeitnehmers aufgrund seiner Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder der Tatsache, daß er in einer Gewerkschaft aktiv ist.

Die tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen erfolgt durch Tarifverhandlungen, Schiedsspruch oder Beitrittserklärung.

Tarifverträge können nur ordnungsgemäß juristisch eingetragene Gewerkschafts- und Arbeitgebervereinigungen sowie einzelne Arbeitgeber abschließen.

Tarifverträge werden zwischen den Gewerkschafts- und Arbeitgebervereinigungen 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 Beschäftigung und soziale Sicherheit 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.

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 IEFP 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 des Qualifikationsniveaus 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.

In diesem Rahmen bekräftigte die Gesetzesentscheidung 52/93 vom 8. April die Bedeutung der beruflichen qualifizierenden Fortbildung für die Eingliederung bzw. Wiedereingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt. Es wurde gleichfalls festgelegt, daß das Institut für Beschäftigung und Berufsausbildung Maßnahmen für die Ausbildung und Eingliederung von Jugendlichen und Erwachsenen zu treffen hat, um deren bessere Anpassung an die Erfordernisse des Berufslebens und deren qualifikationsgerechte Beschäftigung zu ermöglichen.

Unter Berücksichtigung des Prinzips der Beteiligung der betroffenen Parteien an den Entscheidungsprozessen in den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung und in Übereinstimmung mit dem Abkommen zur Politik der beruflichen Bildung wurden im März 1993 Gesetzesvorschriften über die Einrichtung von drittelparitätischen Beratungsgremien bei den Zentren für berufliche Bildung ausgearbeitet, die direkt dem IEFP unterstellt sind.

Ein im Januar 1993 gefasster Beschluß ermöglicht die Bereitstellung finanzieller Mittel zur Unterstützung der Entwicklung von Ausbildungseinrichtungen für Landwirtschaftliche Organisationen.

Die Bestimmungen über die in das Bildungssystem integrierte berufliche Bildung sind im Rahmengesetz über das Bildungssystem dargelegt. Darin wird hervorgehoben, daß die Erstausbildung den Bereich der technischen Berufsausbildung und die Berufsschulen umfaßt.

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 schließlich angemerkt, 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 dem Minister für Beschäftigung und soziale Sicherheit unter-

stehende 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: a) 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 b) 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 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. Falls 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 vom Grad der Bedürftigkeit ab.

Ein arbeitender Vater oder eine arbeitende Mutter haben Anrecht auf eine Arbeitsunterbrechung von 6 Monaten, verlängerbar auf höchstens 2 Jahre, beginnend mit dem 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 Anstrengungen zur Schaffung von Einrichtungen und Diensten für die Betreuung von Kindern und die Unterstützung älterer Menschen unternommen worden.

Trotz des bereits erwähnten Verfassungsgrundsatzes besteht im allgemeinen System der sozialen Sicherheit immer noch eine ungleiche Behandlung hinsichtlich des Mindestalters für die Altersrente. Zur 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 zweckgebundene Belastungen; Vorhaben zur Änderung der Kapitalform 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 Massentlassungen, 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.

Arbeitsplatz wurde am 16. Juni 1993 das Institut zur Förderung und Kontrolle der Arbeitsbedingungen (IDICT) geschaffen, das die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Verhütung berufsbedingter Risiken sowie die Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften in bezug auf Arbeitsbedingungen, Beschäftigung und Erwerbslosigkeit der Arbeitnehmer sicherstellt.

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 Nacharbeit 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 Beförderungs-
ermäßigungen, ermäßigte Telefonanschluß-
gebühren, 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
zur 13. Monatsrente hinzu, wird jedes Jahr im
Juli ausbezahlt und entspricht dem
auszuzahlenden 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 Tätig-
keiten; Tageszentren - soziale Unterstützung
durch eine Reihe unterschiedlicher Dienste,
beispielsweise soziale, freizeit- und beschäfti-
gungsbezogene Tätigkeiten, Ernährung,
Hygiene und Körperpflege sowie Wäscher-
eidienste; Altersheime - gemeinsame häusliche

Unterstützung für ältere Menschen, die nicht
bei ihren Familien oder in ihrer sozialen
Umgebung bleiben können einschließlich
Unterbringung, Verpflegung, Gesundheit,
Hygiene und Körperpflege sowie soziale
freizeit- und beschäftigungsbezogene Tätig-
keiten; Feriencentren - 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 verabschiedet worden, die auf die
zeitweilige oder ständige Integration älterer
Menschen oder erwachsener Behinderter 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 Erkennung
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 baulicher 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 allgemeinen und beruflichen Bildung, 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.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

DER ARBEITSMARKT

Einführung

1993 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 vorausgegangenen 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. Anhaltender technologischer Wandel, Investitionen im Rahmen der EG und verstärkter Wettbewerbsdruck bewirken, daß Qualifikation, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität der Arbeitskräfte in Zukunft einen hohen Stellenwert besitzen werden.

Veränderungen auf dem britischen Arbeitsmarkt

1) *Zunahme der Beschäftigung*

Das Vereinigte Königreich erlebte in den 80er Jahren eine rasche Zunahme der Beschäftigung. Zwischen Juni 1979 und Juni 1990 stieg die Zahl der britischen Erwerbstätigen um 1,6 Millionen auf 26,9 Millionen und erreichte damit Rekordhöhe. Seitdem gingen über zwei Millionen Arbeitsplätze verloren, die Zahlen für das letzte Quartal (Erstes Quartal 1993) zeigen jedoch eine geringfügige Erhöhung der Beschäftigtenzahlen. Dies ist zwar die erste Erhöhung in nahezu drei Jahren, aber man kann gegenwärtig noch nicht abschätzen, ob die Talsohle durchschritten ist.

2) *Beschäftigungsformen im Wandel*

Neue Beschäftigungsformen haben sich herausgebildet. Teilzeitarbeit und andere Formen flexibler Arbeitszeit haben in bedeutendem Umfang zugenommen. Nahezu jeder vierte Arbeitsplatz fällt derzeit 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 jetzt als Selbständiger; 1979 hingegen war es nur jeder dreizehnte.

3) *Struktureller Wandel der gewerblichen Wirtschaft*

In den meisten Industrieländern war im Laufe des vergangenen Jahrzehnts ein Rückgang der Zahl der Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe zu verzeichnen. Im Vereinigten Königreich ging dies mit einer Zunahme der Beschäftigtenzahlen im Dienstleistungssektor von 59 % im Juni 1979 auf 73 % (Betrifft Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe sowie im Dienstleistungssektor) den neuesten Zahlen zufolge einher. Auf diesen Sektor entfallen nunmehr 62 % der Gesamtbeschäftigung, während es 1979 53 % waren. Außerdem gab es zahlreiche Neugründungen.

4) *Beschäftigungsstruktur im Wandel*

Ebenso bedeutsam waren die Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur. Gegenwärtig übt jeder Dritte eine leitende Tätigkeit oder einen Beruf aus, der eine akademische Ausbildung voraussetzt. 1979 war es jeder Vierte. Nur 42 % aller abhängig Beschäftigten üben eine manuelle Tätigkeit aus, während es 1979 noch 52 % waren.

5) *Mehr berufstätige Frauen*

Die Zahl der berufstätigen Frauen ist in den letzten Jahren beträchtlich gestiegen, und zwar vom 9,9 Millionen im Frühjahr 1979 auf 11,3 Millionen im Frühjahr 1993. Dies ist eine Steigerung von 13 %, die einem Rückgang der

Zahl der erwerbstätigen Männer um 11 % gegenübersteht. Die Frauen machen heute 45 % der Erwerbstätigen aus gegenüber weniger als 40 % im Jahre 1979. Neben Dänemark ist das Vereinigte Königreich das EG-Land mit der höchsten Zahl erwerbstätiger Frauen. Zudem ist es das einzige EG-Land, in dem die Arbeitslosenquote bei Frauen niedriger als bei Männern ist.

Diese Veränderungen widerspiegeln die steigende Nachfrage der Frauen nach Arbeitsplätzen und die Zunahme der von Frauen gesuchten Beschäftigungsmöglichkeiten mit flexiblen Arbeitszeiten, insbesondere Teilzeitbeschäftigung und Zeitarbeit.

Beschäftigungspolitische Vorgehensweise im Vereinigten Königreich

Die Arbeitsmarktpolitik der britischen Regierung spiegelt den bedeutenden Wandel wider, der sich in den 80er Jahren auf dem Arbeitsmarkt vollzogen hat. Sie berücksichtigt die grundlegenden Herausforderungen, die sich aus dem verstärkten internationalen Wettbewerb sowie aus den technologischen und demographischen Veränderungen der 90er Jahre und sowie der Jahre danach ergeben. Sie soll einen leistungsfähigen und dezentralisierten Arbeitsmarkt schaffen, der auf eine Zunahme der Beschäftigung sowie größere Auswahlmöglichkeiten und bessere Beschäftigungsmöglichkeiten abzielt.

Nach Auffassung der britischen Regierung funktionieren Arbeitsmärkte am besten, wenn die staatlichen Eingriffe auf ein Mindestmaß beschränkt sind. 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 vom Staat ausgehende Belastung der Wirtschaft verringert wurde; die Gründung von Unternehmen wurde erleichtert.

Im Vereinigten Königreich ist man im allgemeinen der Ansicht, daß die Beschäftigungsbedingungen vorzugsweise zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (oder ihren Vertretern) unter Berücksichtigung ihrer eigenen Prioritäten, Bedürfnisse und Gegebenheiten sowie der zur Verfügung stehenden Mittel vereinbart werden sollen.

Das Vereinigte Königreich lehnt jedoch eine Regulierung des Arbeitsmarktes nicht grundsätzlich ab; bisweilen sind gesetzliche Vorschriften notwendig, um ein wirksames Funktionieren des Marktes zu gewährleisten, besonders schutzbedürftige Gruppen zu schützen oder ein Grundprinzip der Rechtsordnung durchzusetzen, beispielsweise um Diskriminierung zu bekämpfen. Im Vereinigten Königreich gibt es daher umfassende gesetzliche Bestimmungen zu solchen Fragen wie Gesundheits- und Arbeitsschutz, Chancengleichheit, Mutterschutz, ungerechtfertigte Entlassung und Abfindungen bei Freisetzung. Die gesetzliche Regelung sollte sich jedoch auf das notwendige Mindestmaß beschränken, das mit der Herstellung eines Ausgleichs zwischen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbar ist.

Die nachstehenden Abschnitte geben einen Überblick über die britische 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 ganzes Bündel 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 Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht, Rasse oder Mitgliedschaft bzw. Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Schutz vor Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers sowie das Recht, gegen rechtswidrigen Abzüge von Lohn oder Gehalt vorgehen zu können.

Darüber hinaus können die meisten Arbeitnehmer in den Genuß weiterer Rechte kommen, wie etwa auf Abfindung bei Freisetzung, Rechtsschutz im Falle ungerechtfertigter Entlassung sowie das Recht auf Weiterbeschäftigung nach einer Niederkunft.

Die wichtigsten Rechte des einzelnen Mitarbeiters lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- schriftliche Festlegung der wichtigsten Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses;
- Recht auf Übergabe einer detaillierten Aufstellung des gezahlten Entgelts;
- Recht auf Einhaltung einer Mindestkündigungsfrist;
- Recht auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung;
- Recht auf schriftliche Mitteilung der Entlassungsgründe;
- Recht auf Schutz vor Ungleichbehandlung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Familienstand oder aufgrund der Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft;
- Gewährung von Freizeit zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben;
- Recht auf Abfindung bei Freisetzung;
- Gewährung von Freizeit (für freigesetzte Arbeitnehmer), zur Arbeitssuche und Einleitung von Ausbildungsmaßnahmen;
- Mutterschutz, d.h. Schutz vor der unbilligen Verweigerung bezahlter Freizeit für die Inanspruchnahme der Schwangerschaftsfürsorge; Schutz vor Entlassung wegen der Schwangerschaft oder aus einem mit

der Schwangerschaft in Zusammenhang stehenden Grund; das Recht auf Weiterbeschäftigung nach der Niederkunft;

- Schutz vor rechtswidrigen Lohnabzügen;
- Recht auf Entgelt bei Verdienstausschlag aus medizinischen Gründen.

Die von der Krone am 1. Juli 1993 verabschiedete Gesetzesvorlage zu den Rechten der Gewerkschaften und Arbeitnehmer baut diese Rechte weiter aus und sieht nunmehr folgendes vor:

- Recht auf 14 Wochen gesetzlichen Mutterschaftsurlaub und besonderen Schutz vor Entlassung aus mit der Mutterschaft in Zusammenhang stehenden Gründen;
- erweiterte und verbesserte Rechte auf schriftliche Regelung der Beschäftigungsbedingungen;
- Schutz vor Schikanierungen wegen bestimmter, aus Gründen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes durchgeführter Maßnahmen;
- Schutz vor Entlassung wegen des in gutem Glauben erfolgten Versuchs der Durchsetzung eines gesetzlich geregelten Rechts der Arbeitnehmer.

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 den Rechtsberatungsstellen kostenlos beraten lassen. Klagen können im allgemeinen bei den Arbeitsgerichten angestrengt werden.

Arbeitsgerichte sind unabhängige richterliche Gremien, die geschaffen wurden, um über Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern rasch, informell und kostengünstig zu entscheiden. Die entsprechenden Verfahren wurden so gestaltet, daß keine anwaltschaftliche Vertretung der Parteien erforderlich ist.

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 eine Erklärung zu den Rechten der Parteien abgeben.

Rechtsmittelinstanz gegen Entscheidungen der Arbeitsgerichte ist zunächst das "Employment Appeals Tribunal". Der "Court of Appeal" und das "House of Lords" sind die höheren Instanzen.

Schutz bei Freisetzung und Zahlungsunfähigkeit

Im Vereinigten Königreich ist man der Auffassung, daß alle Arbeitnehmer das Recht auf wirksamen sozialen Schutz im Falle einer Freisetzung oder der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers haben. Die dafür im Vereinigten Königreich getroffenen Vorkehrungen gehen erheblich über den Rahmen der EG-Richtlinien zu Zahlungsunfähigkeit und Massenentlassungen hinaus:

- Die meisten Arbeitnehmer haben, wenn sie freigesetzt werden, Anspruch auf eine Abfindung, die sich nach dem Verdienst und der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses richtet.
- Anerkannte Gewerkschaftsvertreter müssen zu geplanten Freisetzungen und Verlagerungen der Geschäftstätigkeit konsultiert werden; die Arbeitgeber müssen den staatlichen Stellen Massenentlassungen vorab anzeigen.
- Für freigesetzte Arbeitnehmer steht ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Verfügung, das bei der Suche eines neuen Arbeitsplatzes behilflich sein soll.
- Nach britischem Recht haben im Falle der Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers dessen Schulden bei seinen Arbeitnehmern

Vorrang vor anderen. Darüber hinaus bürgt die Regierung des Vereinigten Königreichs für die Zahlung bestimmter Lohn- und sonstiger Schulden zahlungsunfähiger Arbeitgeber.

- 1991/1992 leistete die Regierung aufgrund der Bestimmungen über Freisetzung und Zahlungsunfähigkeit Zahlungen in Höhe von etwa 283 Millionen £ und richtete eine unentgeltliche telefonische Beratung für alle ein, die Auskünfte zu ihren Ansprüchen einholen wollen.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Es gibt keinen allgemeinen gesetzlichen Rahmen, der die Arbeitsbedingungen regelt. Im allgemeinen steht es Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder den sie vertretenden Organisationen frei, nach eigenem Ermessen Vereinbarungen abzuschließen.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird im Vereinigten Königreich in den meisten Fällen durch Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern festgelegt. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt im Vereinigten Königreich mit 37,8 nur unwesentlich über dem EG-Durchschnitt von 37,4 Stunden, wobei allerdings eine größere Flexibilität die unterschiedlichsten Arbeitsmodelle und Arbeitszeiten mit sich bringt. Der nicht auf Rechtsvorschriften beruhende Ansatz im Vereinigten Königreich räumt Arbeitgebern und Arbeitnehmern größere Freiheiten bei der Erprobung neuartiger Arbeitsmodelle ein und ermöglicht es ihnen, rasch auf wirtschaftliche Gegebenheiten und Kundenwünsche zu reagieren. Der tarifvertraglich geregelte durchschnittliche Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub liegt bei etwa 23 Tagen und ist mit den Bedingungen 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 der abhängig Beschäftigten, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten und jener, die mehr als die durchschnittliche Arbeitszeit leisten, hoch.

Löhne und Gehälter

Die Realeinkommen sind in allen Einkommensgruppen seit 1979 angestiegen (im Durchschnitt um 34 % bei Männern und 49 % bei Frauen). Für Niedriglohnbezieher gibt es Sozialleistungen, die speziell für jene bestimmt sind, die für eine große Familie zu sorgen haben.

Nach Auffassung der Regierung behindert die staatliche Vorgabe von Mindestlöhnen das freie Spiel des Arbeitsmarktes und vernichtet Arbeitsplätze.

Der beste Weg, um den schlechter Bezahlten zu helfen, besteht darin, die Voraussetzungen für eine blühende und wachsende Wirtschaft zu schaffen und die Beschäftigungshemmnisse zu beseitigen. Die Hauptursache der Armut ist Arbeitslosigkeit und die beste Antwort darauf stellen realistische Löhne dar, welche geeignete Bedingungen für die Zunahme der Beschäftigung 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 durchgeführte Maßnahmen zur Reform der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen haben den rechtlichen Rahmen geschaffen, der Personen Rechtsbehelf garantiert, falls sie aus Gründen ihrer Mitgliedschaft bzw. Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft am Arbeitsplatz diskriminiert werden. Mit bestimmten Ausnahmen haben alle Arbeitnehmer heute folgende Rechte:

- (i) Schutz vor Kündigung aufgrund der Mitgliedschaft bzw. Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder aufgrund der Absicht oder Weigerung, Gewerkschaftsmitglied zu werden;
- (ii) Schutz vor Maßnahmen ihres Arbeitgebers, die zwar nicht in einer Kündigung bestehen, aber das Ziel haben zu verhindern, daß sie eine Mitgliedschaft anstreben oder sie davon abzuschrecken, oder sie deswegen zu benachteiligen, oder sie zu zwingen, Mitglied zu sein oder zu werden;
- (iii) Schutz vor Freisetzung wegen Mitgliedschaft bzw. Nichtmitgliedschaft in der Gewerkschaft oder der Absicht, der Gewerkschaft beizutreten.

Darüber hinaus genießen Arbeitssuchende Schutz im Falle der Weigerung eines Arbeitgebers sie einzustellen, wenn der Grund dieser Weigerung in der Mitgliedschaft bzw. Nichtmitgliedschaft des Betreffenden in einer Gewerkschaft oder in der Weigerung des Betreffenden bestand, der Gewerkschaft beizutreten oder aus ihr auszutreten.

Darüber hinaus hat die Regierung in jüngster Zeit eine gesetzliche Regelung verabschiedet, die das Recht des Einzelnen auf Beitritt oder Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft seiner Wahl umfaßt. Für dieses Recht gelten bestimmte vernünftige Einschränkungen, bei-

spielsweise in Fällen, in denen die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft auf eine bestimmte geographische Region oder einen Beruf beschränkt ist.

Wenn der Einzelne glaubt, eines der ihm laut Gesetz zustehenden Rechte sei verletzt worden, kann er beim Arbeitsgericht Klage einreichen.

Tarifverträge

Im Vereinigten Königreich ist eine zunehmende Tendenz zu Individualvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu verzeichnen. Die Vorstellung, arbeitende Menschen seien eine undifferenzierte Masse mit identischen Interessen und Zielen wird allmählich überwunden. Der einzelne Arbeitnehmer hat den Wunsch, stärkeren Einfluß auf seine berufliche Laufbahn zu nehmen. Er hat seine eigenen Vorstellungen von der benötigten Ausbildung und der beruflichen Qualifikation. Er sucht sich einen Arbeitgeber, der ihn ausbildet und ihm hilft, beruflich voranzukommen, und bei diesem Arbeitgeber wird er bleiben.

Nach Auffassung der Regierung sollten Tarifverträge auf freiwilliger Basis zwischen den beteiligten Seiten abgeschlossen werden. Die britischen Gesetze enthalten keine Bestimmung, die Arbeitgeber, Arbeitgebervereinigungen oder Arbeitnehmervereinigungen daran hindert, solche Verträge auszuhandeln und abzuschließen. Es steht den Tarifparteien frei zu entscheiden, ob die zwischen ihnen geschlossenen Verträge einklagbar sein sollen.

Die Zahl der Personen, deren Lohn durch landesweit gültige Tarifvereinbarungen vereinbart wird, geht deutlich zurück. Angaben der jüngsten Lohnerhebung zufolge ging die Zahl der Beschäftigten, deren Lohn in landesweit gültigen Tarifverträgen geregelt ist, stark zurück (von 48 % der Vollzeitbeschäftigten im Jahre 1984 auf 34 % im Jahre 1992).

Der Trend, von Tarifvereinbarungen abzusehen, verstärkt sich. Untersuchungen haben ergeben, daß im Vereinigten Königreich der Anteil der Arbeitnehmer, deren Arbeitsbedingungen tarifvertraglich geregelt sind, bis 1990 auf weniger als 50 % gesunken war.

Auf allen Ebenen gewinnen neue Formen des Leistungslohns und sonstiger Anreize, wie Arbeitnehmeranteile am Eigentum und Gewinnbeteiligung, zunehmend an Bedeutung. Eine vor kurzem durchgeführte Studie hat gezeigt, daß in über 50 % der Unternehmen mit mehr als 25 Arbeitnehmern die Entlohnung einiger oder aller Angestellten leistungsbezogen ist. In der gleichen Studie wurde festgestellt, daß bei etwa 55 % aller Arbeitsplätze im Handel eine Form der finanziellen Beteiligung, wie beispielsweise Gewinnbeteiligung oder Eigentumsbeteiligung, genutzt wird.

Streitigkeiten

Die von der Regierung eingeleiteten Reformen der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern haben zur geringsten Anzahl von Arbeitsniederlegungen und Ausfalltagen (Kalenderjahr 1992) seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahre 1891 beigetragen.

Für den Fall, daß sich eine Streitigkeit zwischen Tarifpartnern oder Einzelpersonen ergibt, verfügt das Vereinigte Königreich in Gestalt des "Advisory, Conciliation and Arbitration Service" (ACAS) bereits über eine bewährte Einrichtung für Schieds- und Schlichtungsverfahren zum Zwecke der Streitbeilegung. Der ACAS wurde im Rahmen des "Employment Protection Act" 1975 als unabhängige Körperschaft zur 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 Einsetzung von

Schlichtungsverfahren. Bei den Sozialpartnern genießt diese Stelle einen ausgezeichneten Ruf.

Im Jahre 1992 befaßte sich der ACAS mit 1 140 Ersuchen um kollektive Vermittlung und 72 166 Ersuchen um individuelle Vermittlung. Darüber hinaus leitete er 157 Schieds- und Schlichtungsverhandlungen ein und schloß die gründliche Untersuchung von 787 Fällen ab.

Wenn Streitigkeiten nicht beigelegt werden können, so enthält das britische Recht keine Bestimmung, die einen Arbeitnehmer daran hindert, sich für eine kollektive Streikmaßnahme zu entscheiden.

Das britische Recht verbietet allen Gerichten ausdrücklich und unter allen Umständen, eine Anordnung zu erlassen, durch die ein Arbeitnehmer gezwungen würde, eine Arbeit zu verrichten oder sich an einem Ort einzufinden, um eine Arbeit zu verrichten, selbst dann, wenn eine solche Arbeit oder Anwesenheit im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers vorgeschrieben ist.

Die Arbeitsgesetzgebung umfaßt Bestimmungen, die verhindern, daß ein Arbeitgeber die Auswahl für zu entlassende Mitarbeiter nur unter jenen Arbeitnehmern trifft, die sich an "offiziellen" (d.h. gewerkschaftlich organisierten) Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen, da jeder derart Entlassene wegen ungerechtfertigter Entlassung klagen kann.

Andere Bestimmungen der Arbeitsgesetzgebung sehen den besonderen Schutz jedes Arbeitnehmers, der sich an einem Streik beteiligt, vor, dergestalt, daß ihm jede "zur Anwartschaft berechtigende Beschäftigungsdauer" erhalten bleibt, die er vor solchen Arbeitskampfmaßnahmen angesammelt hat wodurch bestimmte gesetzliche Rechte zum Schutz der Arbeitnehmer (z.B. Anspruch auf Abfindung bei Freisetzung) gewahrt bleiben, auch wenn der Arbeitnehmer sich unter Bruch seines Arbeitsvertrages zur Teilnahme an einem Streik entschließt.

Darüber hinaus kann jeder (einschließlich einer Gewerkschaft), der zu einer Arbeitskampfmaßnahme, welche in bestehende Verträge eingreift, aufruft oder sie in sonstiger Weise organisiert, durch spezielle gesetzliche "Immunitätsregelungen", vor zivilrechtlicher Haftung (und einem Prozeß, der sonst mit dem Ziel einer einstweiligen Verfügung und/oder der Zahlung von Schadenersatz angestrengt werden könnte) geschützt werden.

ARBEITNEHMERMITWIRKUNG

Die britische Regierung handelt strikt nach dem Grundsatz, daß die Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer über die sie betreffenden Entwicklungen unterrichten und, wenn zweckmäßig, anhören müssen. Sie lehnt es jedoch ab, den britischen Unternehmen gesetzliche Vorschriften über die Mitwirkung der Arbeitnehmer aufzuzwingen. Dies würde der im Vereinigten Königreich bestehenden voluntaristischen Tradition in den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern widersprechen.

Die britische Regierung ist der Auffassung, daß es keinen allgemeingültigen Entwurf für eine erfolgreiche Mitwirkung der Arbeitnehmer gibt und im Vereinigten Königreich der Ausbau der wirksamen Mitwirkung der Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis angestrebt werden sollte. Eine solche Vorgehensweise würde den Unternehmen mehr Flexibilität bei der Planung und Verwirklichung von Maßnahmen einräumen, die ihren eigenen Bedürfnissen und denen ihrer Arbeitnehmer am besten entsprechen.

Die Regierung erkennt jedoch an, daß sie bei der Förderung der freiwilligen Weiterentwicklung der Mitwirkung der Arbeitnehmer eine Aufgabe zu übernehmen hat. Dies kann beispielsweise geschehen durch:

- (i) Gute Gepflogenheiten: Die Regierung hebt die Bedeutung guter Gepflogenheiten seitens der Unternehmen hervor und

fördert sie. So hat sich die Regierung z.B. für den gemeinsamen Verhaltenskodex zur Einbeziehung der Arbeitnehmer eingesetzt, der vom "Institute of Personnel Management" und der "Involvement and Participation Association" erarbeitet wurde.

- (ii) Von den Unternehmen ausgehende Maßnahmen: Die Regierung unterstützt Initiativen von Unternehmen (sowie von anderen Organisationen und Körperschaften) zur Förderung der wirksamen Mitwirkung der Arbeitnehmer. So beteiligt sich die Regierung zur Zeit gemeinsam mit der "Confederation of British Industry" (dem wichtigsten Arbeitgeberverband im Vereinigten Königreich) an einer Aufklärungskampagne zu Fragen guter Gepflogenheiten bei der Mitwirkung der Arbeitnehmer.
- (iii) Forschung: Die Regierung fördert und unterstützt eine Vielzahl von Forschungsarbeiten über die Mitwirkung der Arbeitnehmer. Die Forschungsergebnisse finden weite Verbreitung. So zeigen z.B. die Ergebnisse der 1990 durchgeführten Erhebung über Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen am Arbeitsplatz (die 1992 veröffentlicht wurde), daß Unternehmen der unterschiedlichsten Größe in wachsendem Maße neue Wege zur Mitwirkung ihrer Angestellten beschreiten. Sie zeigen ebenfalls, daß die Unternehmensleitungen nun vielfältigere Möglichkeiten der Kommunikation mit ihren Mitarbeitern nutzen, wie z.B. regelmäßige Versammlungen der verschiedensten Art und in bestimmten Abständen erscheinende Mitteilungsblätter.
- (iv) Finanzielle Beteiligung: Die Regierung ist der Auffassung, daß die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer eines der wirksamsten Mittel zur Verbesserung ihrer Mitwirkung und ihres Engagements ist. Eine solche Beteiligung macht die Arbeitnehmer zu Anteilseignern und läßt sie am Wohlstand des sie beschäftigenden

Unternehmens teilhaben. In zahlreichen britischen Unternehmen ist dies ein wichtiger Bestandteil der Vereinbarungen über die Mitwirkung der Arbeitnehmer. Als Anteilseigner erhalten sie regelmäßig Informationen über die Ziele und die Leistung ihres Unternehmens.

Die Regierung hat eine Reihe steuerlicher Anreize geschaffen, mit denen die Einführung der finanziellen Beteiligung gefördert werden soll (zwölf der letzten vierzehn vom Finanzminister eingebrachten Haushalte sahen steuerliche Anreize in diesem Bereich vor). Bei der Förderung der Durchsetzung dieser Pläne steht das Vereinigte Königreich in Europa an vorderster Stelle.

Ende März 1993 kamen annähernd 1,2 Millionen Menschen in den Genuß von eingetragenen Lohnsystemen mit Gewinnbeteiligung (das ist gegenüber Dezember 1992 eine Steigerung um annähernd 20 %). Gleichzeitig erhöhte sich die Anzahl der vereinbarten Verträge um 11 % auf 4 600. Bis September 1992 waren 2 000 Vereinbarungen für die gesamte Belegschaft und über 5 000 im Ermessen des Arbeitgebers liegende Gewinnbeteiligungspläne genehmigt worden. Bis Ende 1992 kamen etwa 2,9 Millionen Arbeitnehmer in den Genuß der Gewinnbeteiligung für alle Arbeitnehmer bzw. der im Ermessen des Arbeitgebers liegenden Arbeitnehmersparzulage (SAYE).

Die britische Regierung veröffentlichte im April 1993 die Broschüre "Sharing in Success" (Teilhabe am Erfolg). Sie dient dem Ziel, die Pläne für finanzielle Beteiligung zu popularisieren. Dies geschieht u.a. dadurch, daß diese Pläne als Partnerschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern dargestellt werden. In der Broschüre wird besonders hervorgehoben, daß es für die Unternehmen wichtig ist, flexible, ihren konkreten Bedürfnissen entsprechende Vereinbarungen abschließen zu können. Die Broschüre wurde gemeinsam vom Arbeitsministerium, der Steuerbehörde und dem Finanzministerium des

Vereinigten Königreichs herausgegeben und wird vom britischen Industriellenverband und dem Gewerkschaftsdachverband unterstützt.

FREIZÜGIGKEIT

Die britische Regierung anerkennt, daß die Freiheit, an jedem beliebigen Ort in der Gemeinschaft zu arbeiten und seine Dienste anzubieten, sowohl für die einzelnen EG-Staatsangehörigen als auch für die freie Marktwirtschaft von entscheidender 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. Das Vereinigte Königreich beteiligt sich aktiv und umfassend an der Entwicklung von EURES, dem neuen System der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste, mit dessen Hilfe Angaben zu freien Stellen, Bewerbungen um einen Arbeitsplatz und Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen ausgetauscht werden sollen.

Natürliche Personen unterliegen keinerlei Einschränkungen hinsichtlich des Wesens und der Art der Beschäftigung, die sie aufnehmen (abgesehen von Beschränkungen, denen auch britische Staatsbürger unterworfen sein 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 die gleiche und gerechte Behandlung sichergestellt ist.

Darüber hinaus unterstützt das Vereinigte Königreich uneingeschränkt die von der Gemeinschaft zur Beseitigung von Hemmnissen, die sich aus der Nichtanerkennung von Diplomen oder gleichwertigen beruflichen

Befähigungsnachweisen ergeben, ergriffenen Maßnahmen. 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 war der zweite Mitgliedstaat, der die Richtlinie voll umgesetzt hat. Die zweite Richtlinie (92/51/EWG) wird im britischen Recht bis Juni 1994 umgesetzt.

Im Jahre 1992 gingen im Vereinigten Königreich über 1 200 Anträge aus anderen EG-Ländern für Berufe ein, die von der EG-Richtlinie abgedeckt werden. Die Antragsteller dürfen jetzt ihren Beruf im Vereinigten Königreich ausüben. Sie sind zu den Personen hinzuzurechnen, deren Qualifikationen bereits vor Inkrafttreten der Richtlinie im Vereinigten Königreich anerkannt wurde.

Das Vereinigte Königreich ist einer der führenden Teilnehmer an ERASMUS, dem "Europäischen Action Scheme for the Mobility of University Students", dessen Ziel darin besteht, die Freizügigkeit der bereits in der akademischen Ausbildung stehenden Studenten innerhalb der EG und die stärkere Zusammenarbeit im Bereich der Hochschulbildung zu fördern. Im Studienjahr 1992/93 wurde 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 es die umfassende Anerkennung der von den teilnehmenden Studenten geleisteten akademischen Arbeit durch die Hochschuleinrichtungen fordert.

BERUFSAUSBILDUNG

Die allgemeine Zielsetzung im Vereinigten Königreich ist der Aufbau von Systemen, die die Menschen in die Lage versetzen und sie

ermutigen, ihre beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen während ihres gesamten Erwerbslebens zu erhöhen bzw. erweitern, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und des Einzelnen gerecht werden, durch ein breites Spektrum kostengünstiger Mittel erreicht werden und flexibel auf die Veränderung der Nachfrage reagieren können.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden für die 90er Jahre die sechs nachstehend genannten Prioritäten für die Ausbildung und die Unternehmen in Großbritannien festgelegt:

- die Arbeitgeber müssen wirksamer in die von ihren Unternehmen benötigten beruflichen Qualifikationen investieren;
 - die Jugendlichen müssen motiviert werden, ihre Möglichkeiten voll auszuschöpfen und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln;
 - die Menschen müssen überzeugt sein, daß Ausbildung sich bezahlt macht und daß sie deswegen mehr Verantwortung für ihre eigene berufliche Entwicklung übernehmen müssen;
 - Arbeitslose oder Schwervermittelbare müssen bei der Arbeitssuche und der umfassenden Entwicklung ihrer Fähigkeiten unterstützt werden;
 - Bildungsträger müssen hochklassige und flexible Bildungsangebote unterbreiten, die den Bedürfnissen des Einzelnen und der Arbeitgeber entsprechen.
 - das Unternehmertum muß auf allen Wirtschaftsebenen gefördert werden, insbesondere durch die ständige Erhöhung der Zahl der mittelständischen Unternehmen und der Selbständigen.
- ein landesweites Netz voll funktionsfähiger TECs (Training and Enterprise Councils) und LECs (Local Enterprise Companies), auf lokaler Ebene tätiger und von Arbeitgebern geführter Organisationen, welche die Ausbildung und die unternehmerische Tätigkeit gezielt auf die sich ständig verändernde Nachfrage seitens der Verbraucher ausrichten;
 - ein umfassendes Netz freiwilliger und unabhängiger, von Arbeitgebern geführter "Industry Training Organisations". Eine ihrer Hauptaufgaben besteht darin, einen Mechanismus aufzubauen, der gewährleistet, daß die TECs über den Bedarf des Arbeitsmarktes in verschiedenen Branchen informiert sind;
 - eine umfassende Reform des Bildungswesens, mit deren Hilfe eine tragfähige Grundlage für die Qualifikationen geschaffen wurde, die Ende der 90er Jahre benötigt werden;
 - ein landesweiter Rahmen englischer und schottischer Berufsabschlüsse, die auf Qualifikationsanforderungen beruhen, die von führenden, die verschiedenen Branchen der Fertigungsindustrie und des Handels vertretenden Gremien festgelegt wurden, wird gewährleisten, daß die Ausbildung arbeitsplatzorientiert erfolgt und der beruflichen Entwicklung der Menschen dient.

Das Vereinigte Königreich betrachtet den Aufbau von Systemen, die flexibel auf die veränderte Nachfrage eingehen anstatt in Einzelfällen punktuell zu reagieren, als

vorrangige Aufgabe. Zu den Systemen, die bereits angewandt werden oder demnächst fertiggestellt werden, gehören:

Die britische Strategie zielt in erster Linie darauf ab, die Menschen für die Erhöhung ihrer Qualifikation oder für die Auffrischung ihrer Kenntnisse zu interessieren und zu motivieren und ihnen die Möglichkeiten dazu zu bieten. Um den Menschen zu helfen, realistische und realisierbare persönliche Maßnahmepläne für ihre berufliche Entwicklung aufzustellen, müssen die Infor-

mations- und Beratungsmöglichkeiten verbessert werden. Dank einer im Rahmen der TECs und LECs bestehenden Initiative werden:

- wirksame und umfassende örtliche Informations-, Bewertungs- und Beratungsstellen für Arbeitnehmer aufgebaut;
- die Menschen in die Lage versetzt, ihre berufliche Entwicklung selbst zu beeinflussen. Dies geschieht durch Gutscheine, mit denen sie die gewünschten Beratungs- und Bewertungsdienste "kaufen" können.

Die britische Regierung beabsichtigt, 1993/94 für Ausbildung, unternehmerische und berufliche Bildung über 2,8 Mrd. £, etwa ebenso viel wie im letzten Jahr, auszugeben. Es wird geschätzt, daß die Arbeitgeber, die die größte Verantwortung für die Ausbildung tragen, pro Jahr etwa 20 Mrd. £ für Ausbildung und berufliche Weiterbildung ausgeben. Im Frühjahr 1992 nahmen in dem der Umfrage vorausgehenden Monat über 3 Millionen Arbeitnehmer im arbeitsfähigen Alter an Weiterbildungsmaßnahmen teil, das ist eine Erhöhung um 66 % gegenüber dem Vergleichszeitraum vor acht Jahren.

CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Die britische Regierung erkennt den wesentlichen Beitrag der Frauen zum Wirtschafts- und sozialen Leben des Landes an und setzt sich vorbehaltlos für die Chancengleichheit der Geschlechter in allen Lebensbereichen ein. 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 abzielende Politik funktioniert.

Sieht man von Dänemark ab, so ist Großbritannien der EG-Staat mit dem höchsten

Anteil erwerbstätiger Frauen. Besonders wichtig ist die Zunahme der Frauen, die in eine hohe Qualifikation erfordernden Berufen tätig sind. So hat, beispielsweise, die Anzahl der in juristischen Berufen tätigen Frauen stark zugenommen und betrug 1992 insgesamt 26 000 (das sind 28 % aller in diesem Bereich beschäftigten Personen) gegenüber nur 14 % im Jahre 1984. Gegenwärtig sind 41 000 Frauen (jeder dritte Beschäftigte) in medizinischen Berufen tätig, gegenüber 26 000 (26 % aller Beschäftigten) im Jahre 1984.

Der rechtliche Rahmen

Das Vereinigte Königreich verfügt über einen umfangreichen rechtlichen Rahmen zur Bekämpfung nicht zu rechtfertigender Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts.

In Großbritannien erklärt das "Sex Discrimination Act" von 1975 die Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts in den Bereichen Beschäftigung, Bildung, Bereitstellung von Gütern und Einrichtungen, der Erbringung von Dienstleistungen sowie beim Verkauf und der Verwaltung von Grundstücken für ungesetzlich. Im Arbeitsleben bedeutet dies Gleichstellung bei der Einstellung, Ausbildung, Beförderung und dem Ruhestand. Das Gesetz sieht auch Rechtsschutz bei schikanöser Maßregelung sowie sexueller Belästigung vor. Das Gesetz sieht zudem besondere Fördermaßnahmen vor, beispielsweise die Durchführung von nur einem Geschlecht vorbehaltenen Ausbildungsmaßnahmen, um Personen zu helfen, in einem Beruf Fuß zu fassen, in dem ihr Geschlecht nur schwach vertreten ist, bzw. um ihnen beim Wiedereinstieg in den Beruf zu helfen, nachdem sie sich eine Zeitlang ausschließlich um ihre Familie gekümmert haben. Maßnahmen, die als positive Diskriminierung ausgelegt werden können, 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 die Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts bei der Entlohnung sowie bei den Beschäftigungsbedingungen vor. Das Gesetz sieht 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 der Verabschiedung dieses Gesetzes ist der Durchschnittsverdienst der Frauen (ohne Überstunden) merklich gestiegen und betrug 1992 78,8 % des Verdienstes der Männer gegenüber 63,1 % im Jahre 1970.

Personen, die glauben, aufgrund ihres Geschlechts im Arbeitsverhältnis ungleich behandelt worden zu sein, können sich an ein Arbeitsgericht wenden.

Für Nordirland gibt es vergleichbare Gesetze.

Sonstige Initiativen

Gesetze allein reichen nicht aus, um eine Gesellschaft zu schaffen, in der Chancengleichheit besteht. So wirken sich Vorschriften, die eine unverhältnismäßige Erhöhung der den Arbeitgebern für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen entstehenden Kosten mit sich bringen, sogar bremsend auf das Arbeitsplatzangebot aus und bringen keineswegs größere Chancengleichheit mit sich. Ansätze, die außerhalb des gesetzten Rechts liegen, sind ebenso wichtig; Aufklärung kann viel zu einem Wandel der Einstellung beitragen.

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 Personen, die glauben, Opfer der Ungleichbehandlung geworden zu sein,

unentgeltlich Hilfe und Beratung anbieten. Sie kann ebenfalls Beschwerden untersuchen und ist befugt, Arbeitgebern "Nichtdiskriminierungs-Bescheide" zuzustellen.

Auch die Regierung trägt dazu bei, indem sie die Frauen ermutigt, sich mit allen Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten vertraut zu machen und indem sie große Anstrengungen in bezug auf arbeitsplatzbezogene Ausbildung unternimmt. So bieten zahlreiche TECs maßgeschneiderte Ausbildungspakete für Frauen an, die auf den Arbeitsmarkt zurückkehren möchten.

Neue Arbeitsmodelle, die von der Regierung gefördert werden, wie zum Beispiel, Job Sharing, Teilzeitarbeit, Unterbrechung des Berufslebens und freiwilliger Urlaub zur Kindererziehung, helfen den Frauen, Beruf und familiäre Pflichten miteinander zu vereinbaren. Natürlich darf die Arbeit von Frauen, die zu Hause bleiben wollen, um sich der Erziehung ihrer Kinder zu widmen, nicht unterschätzt werden - wichtig ist, daß die Frauen selbst entscheiden können.

Die Regierung veröffentlichte den an die Arbeitgeber gerichteten Zehn-Punkte-Plan für Chancengleichheit. Der Plan umfaßt die Hauptpunkte eines Maßnahmeplanes, der die Arbeitgeber in die Lage versetzen würde, Ungleichbehandlung zu beseitigen und in ihren Unternehmen die Chancengleichheit wirksam zu fördern, indem sie sie zu einem natürlichen Bestandteil der Führung von Arbeitskräften machen.

Der Plan enthält Anleitungen zu folgenden Gebieten: Entwicklung von die Chancengleichheit fördernden Maßnahmen; Aufstellung eines Maßnahmeplans und Festlegung der Ziele; Bereitstellung gleicher Ausbildungsmöglichkeiten für alle; Beurteilung der gegenwärtigen Situation der Erwerbstätigen und Kontrolle der Fortschritte bei der Durchsetzung der Zielstellungen; Überprüfung der Einstellungs-, Auswahl- und Auswahlverfahren; Formulierung klarer und zu rechtfertigender

Arbeitsplatzkriterien; Bereitstellung von Ausbildung vor der Einstellung und im Rahmen von Förderungsmaßnahmen; Berücksichtigung flexibler Arbeitszeitgestaltung sowie Aufbau von Beziehungen zu den Gemeinden.

Die Publikation des Arbeitsministeriums mit dem Titel "Rising to the Challenge" (Der Herausforderung gerecht werden), ist ein weiterer Leitfaden, der die Arbeitgeber motivieren soll, die berufliche Entwicklung der Frauen zu unterstützen.

Neue Initiativen

Einem neuen, vom Kabinett eingesetzten Unterausschuß zur Frauenfrage, der vom Arbeitsminister geleitet wird, gehören Minister aus allen anderen zuständigen Ministerien an. Er ist für die Überprüfung, Weiterführung und Kontrolle der Durchsetzung der Regierungspolitik in bezug auf alle Fragen zuständig, die für die Frauen von besonderem Belang sind.

Im Mai 1992 wurde die Arbeitsgruppe zur Frauenfrage, eine neue beratende Gruppe, gebildet. Ihre Mitglieder rekrutieren sich aus Unternehmerkreisen und wichtigen Verbänden, die sich mit der Gleichbehandlung der Geschlechter und Frauenfragen befassen. Die Mitglieder werden als Einzelmitglieder ernannt und beraten den Arbeitsminister in ihrer persönlichen Eigenschaft.

Das Arbeitsministerium hat die Initiative Neue Horizonte organisiert. Dabei handelt es sich um eine Reihe regionaler Veranstaltungen, deren Ziel die Förderung von Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen sowie ihrer Berufung in öffentliche Ämter, Gemeinwesendienste und ihren Einsatz in Freiwilligendiensten ist. Sie zielt darauf ab, alle Frauen, unabhängig von ihren Lebensumständen, auf die ihnen offenstehenden Möglichkeiten aufmerksam zu machen und die Arbeitgeber, die Berufung

vornehmenden Personen und andere Entscheidungsträger zu überzeugen, daß Frauen eine wertvolle Ressource darstellen.

Die Betreuung von Kindern und die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Pflichten

Die Regierung ist sich über die Bedeutung der Vereinbarkeit von Arbeit und häuslichen Pflichten im klaren. Es ist Sache der jeweiligen Familie und des Arbeitgebers zu entscheiden, wie dieses Ziel am besten erreicht werden kann.

Die Regierung nutzt jede Gelegenheit, 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 gegebenenfalls Hilfe bei der Betreuung der Kinder.

Das Interesse für diese Frage nimmt ständig zu. Eine von der Regierung herausgegebenen Broschüre mit dem Titel "Best of both Worlds" (Das Beste von beiden Welten), die die Vorzüge flexibler Arbeitszeiten für die Arbeitgeber erläutert, stellt zahlreiche bereits bestehende Maßnahmen vor.

Neue Initiativen

Das Arbeitsministerium wird in den nächsten drei Jahren 45 Mio. £ für die Schaffung von 50 000 zusätzlichen Hortplätzen bereitstellen. Das Programm ermöglicht es den Eltern, vor allem den Frauen, die gewünschte Arbeit aufzunehmen bzw. Ausbildung durchzuführen, indem es mehr und bessere Hortplätze und Betreuungsmöglichkeiten während der Schulferien schafft. Sie werden von den Training and Enterprise Councils, die auch die Kosten für die Einrichtung der Betreuungsstätten übernehmen, in einer Reihe örtlicher Verbände eingerichtet.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT IN DER ARBEITSUMWELT

Das Vereinigte Königreich ist seit über 150 Jahren führend bei der Verabschiedung gesetzlicher Vorschriften, die dem Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer dienen. 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 Selbständigen und der Öffentlichkeit vor aus ihrer beruflichen Tätigkeit resultierenden Gefahren für ihre Gesundheit und Sicherheit ist.

Die britischen Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften gehen von der Prämisse aus, daß alle, die mit der Arbeitswelt in Berührung kommen (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Selbständige usw.) zusammenarbeiten und ihren Pflichten zur Gewährleistung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes nachkommen müssen. Das Gesetz enthält daher allgemeine Anforderungen in bezug auf Unterrichtung, Ausbildung und Beratung sowie darüber hinaus gegebenenfalls konkretere Anforderungen. In einem 1991 von der Europäischen Kommission veröffentlichten Bericht wird die Auffassung vertreten, daß das britische System der Einbeziehung der Arbeitnehmer in den Gesundheits- und Arbeitsschutz eines der wirksamsten in der EG ist.

Der Ansatz der britischen gesetzlichen Vorschriften gründet sich auf eine ordnungsgemäße Bewertung aller Gefahren sowie auf angemessene medizinische und technische Kriterien, die bewirken, daß zweckmäßige und wirksame Kontrollen vorgenommen werden. Besondere Beachtung wird der umfassenden Beratung neuer Gesetzesvorschläge geschenkt.

Die im Vereinigten Königreich geltenden Gesundheits- und Sicherheitsnormen gehören zu den strengsten in der Gemeinschaft. Dies wurde von einer 1991 veröffentlichten eigenen Studie des Health and Safety Executive bestätigt, aus der hervorgeht, daß die britische Unfallstatistik bei einem Vergleich mit den Statistiken der größten EG-Partner bei fast allen Punkten günstig abschnitt.

Das Vereinigte Königreich läßt in seinem Engagement für die rechtzeitige Umsetzung der Richtlinien zum Gesundheits- und Arbeitsschutz nicht nach. Die Einführung der Verordnungen zur Umsetzung der Rahmenrichtlinie und der jeweiligen Richtlinien zum Gesundheits- und Arbeitsschutz bis zum vereinbarten Termin und unsere Absicht, für ihre vernünftige Durchsetzung zu sorgen, sind bezeichnend für unsere positive Einstellung zum Gesundheitsschutz und der Sicherheit in der Arbeitsumwelt.

SONDERGRUPPEN

I - Jugendliche

Jugendliche als Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich, einschließlich berufstätiger Jugendlicher und Kinder, sind durch die gleichen umfassenden gesetzlichen Bestimmungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz geschützt.

Darüber hinaus sind junge Arbeitnehmer zusätzlich durch Vorschriften geschützt, in denen geregelt ist, inwieweit sie in besonders gefährlichen Branchen oder mit besonders gefährlichen Stoffen arbeiten dürfen.

Aus der Unfallstatistik ist ersichtlich, daß junge Arbeitnehmer (im Alter von 16 bis 19 Jahren) weniger Unfälle als die übrigen Arbeitnehmer erleiden.

Das Mindestalter für eine Vollzeitbeschäfti-

gung ist sechzehn Jahre und entspricht damit dem Ende der gesetzlichen Schulpflicht. Kinder ab 13 Jahren dürfen leichte, nichtgewerbliche Arbeit leisten, sofern sie dadurch nicht gefährdet werden und ihre Ausbildung nicht darunter leidet.

Jugendliche und Kinder im schulpflichtigen Alter sind zudem durch die umfassenden gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitnehmerschutz und zur Chancengleichheit geschützt, wobei die Bestimmungen über die Freisetzung die einzige Ausnahme bilden.

Ausbildung Jugendlicher

Die Regierung mißt der Ausbildung Jugendlicher höchste Priorität bei. Das Erziehungs- und Bildungswesen des Vereinigten Königreichs war in den letzten zehn Jahren durch gewaltige Veränderungen geprägt. Weitreichende Reformen wurden durchgeführt und zusätzliche Mittel bereitgestellt. Eltern, ihre Kinder und Jugendliche haben heute die Wahl unter Möglichkeiten, die es vor einer Generation noch nicht gab.

Die Politik der Regierung ist darauf gerichtet, die Hemmnisse für Bildungsmöglichkeiten zu überwinden und das Niveau anzuheben. Das Ziel besteht darin, allen Jugendlichen die Möglichkeit zur umfassenden Entwicklung ihrer Begabung und zur bestmöglichen Vorbereitung auf den Beginn des Arbeitslebens zu geben.

Die wesentlichen Grundsätze sind:

- National Vocational Qualifications (NVQs) (landesweit anerkannte berufliche Befähigungsnachweise) in der Weiterbildung und Aufbau eines Systems allgemeiner NVQs;
- Einführung von General National Vocational Qualifications (GVNQs) (allgemeine landesweit anerkannte berufliche Befähigungsnachweise). Sie sind als umfassende berufliche Befähigungsnachweise in fünf

Stufen angelegt und beinhalten die von den Arbeitgebern gewünschte berufliche Grundausbildung. Stufe drei entspricht dem Oberstufen-Abschluß und wird nach einer zweijährigen Ausbildung verliehen.

- Anerkennung der Gleichwertigkeit akademischer und beruflicher Qualifikationen und klarere Verbindungen zwischen ihnen, die das Überwechseln erleichtern.
- Erweiterung der von der schulischen Oberstufe und den Colleges gebotenen Leistungen, um die Anzahl der Einschränkungen bei der Wahl der Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten und des Ausbildungsortes zu reduzieren.
- Gewährung eines größeren Mitspracherechts der Training and Enterprise Councils (TECs) zur Förderung eines stärkeren Einflusses der Arbeitgeber auf das Erziehungswesen sowie gegenseitige Unterstützung der Arbeitgeber und des Erziehungswesens.
- Durch das Angebot von Ausbildungskrediten mehr Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung und zum Erwerb einer höheren Qualifikation zu bewegen. Dies geschieht dadurch, daß mehr Arbeitgeber motiviert werden, eine strukturierte Ausbildung anzubieten.
- Förderung von Verbindungen zwischen Schulen und Arbeitgebern, um zu gewährleisten, daß die Schüler vor dem Schulabgang gute Kenntnisse über die Arbeitswelt erwerben.
- Bessere Information und Beratung aller Jugendlichen über die Möglichkeiten, die sie im Alter von 16 Jahren haben, sowie diejenigen, die ihnen nach dem Besuch weiterer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtungen offenstehen.
- Bereitstellung von Möglichkeiten und Anreizen für Jugendliche, mehr Kennt-

nisse und eine höhere Qualifikation zu erwerben.

- Maßnahmen, die es den Colleges ermöglichen, ihre Bildungsangebote zu erweitern und flexibler auf die Bedürfnisse ihrer Nutzer zu reagieren.

In den TECs wurden die für die Arbeitgeber bestehenden Möglichkeiten, Einfluß auf das Erziehungswesen zu nehmen, erweitert. Kompaktkurse wurden ursprünglich in innerstädtischen Gebieten angeboten. Ihr Ziel bestand darin Jugendlichen zwischen 14 und 19 Jahren zu helfen, das in der Arbeitswelt erforderliche Niveau zu erreichen, beispielsweise Pünktlichkeit, gute Noten in Englisch und Mathematik sowie Erfahrungen in praktischer Arbeit. Bisher wurden 62 Kompaktkurse in innerstädtischen Gebieten angeboten, um die Beziehungen zwischen Schule und Arbeitgebern zu fördern. Gegenwärtig wird an der Einführung dieser Kurse im gesamten Land, d.h. außerhalb der innerstädtischen Gebiete, gearbeitet, wobei die TECs sich bemühen, den Ansatz dieser Kurse an die örtlichen Bedürfnisse anzupassen.

Zur Unterstützung der Berufsberatung bestehen derzeit 56 Career Service Partnerships (Partnerschaften zwischen TECs und Örtlichen Erziehungsbehörden (LEAs)), an denen 57 TECs und 80 LEAs beteiligt sind. 6,13 Mio. £ wurden den TECs zur Aufstockung der Mittel für ihre Buchbestände zur Berufsberatung und zur Modernisierung der EDV-Systeme in Schulen und Colleges zur Verfügung gestellt.

Zur Zeit bestehen 111 Partnerschaften zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen, die die Einflußnahme der Geschäftswelt auf die Schulen für sämtliche Altersstufen fördern sollen und oft als Koordinierungsstelle zwischen ähnlichen Organisationen im gleichen geographischen Gebiet, beispielsweise den Kompaktkursen, wirken. Es wird mindestens ein solcher Kurs in jedem TEC-Gebiet angeboten. Mit dem Teacher Placement Service fördern die TECs darüber hinaus die

Stellenvermittlung für Lehrer.

Das Further and Higher Education Act (Gesetz über Weiterbildung und Hochschulbildung) aus dem Jahre 1992 gewährleistet, daß sämtliche Weiterbildungseinrichtungen (FE colleges) und schulischen Oberstufen ihre Tätigkeit als unabhängige Einrichtungen organisieren können. Seit dem 1. April 1993 unterstehen diese Einrichtungen nicht mehr den örtlichen Behörden, sondern einem neuen Sektor für Weiterbildung, der von den neugeschaffenen Finanzierungsgremien für Weiterbildung in England und Wales kontrolliert wird. Die zu diesem neuen Weiterbildungssektor gehörenden Colleges verfügen nun über alle Möglichkeiten, rasch und flexibel auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Jugendlichen zu reagieren. Neben den neuen Finanzierungsgremien für Weiterbildungseinrichtungen wurden im Rahmen des Gesetzes von 1992 auch Finanzierungsgremien für Hochschulen in England, Schottland und Wales geschaffen.

Das System der Youth Credits, Ausbildungskredite in der Form von Gutscheinen oder Kreditkarten, gewährt Jugendlichen einen bestimmten Geldbetrag, den sie nur für eine Ausbildung verausgaben können. Derzeit wird diese Leistung 20 % der 16- und 17-jährigen Jugendlichen angeboten, die die Schule oder ein College verlassen. Dieses System wird zunehmend über das ganze Land ausgedehnt werden. Das Ziel der Regierung besteht darin, im Jahre 1996 jedem Jugendlichen im Alter von 16 oder 17 Jahren, der die Vollzeitschule verläßt, einen Kredit anzubieten.

Die wichtigste staatliche Ausbildungsmaßnahme für Jugendliche ist Youth Training (YT), ein Ausbildungsprogramm, das vor allem Jugendlichen zwischen 16 und 17 Jahren eine solide schulische und berufliche Bildung vermittelt und ihnen so einen besseren Start auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht.

YT vermittelt in erster Linie Jugendlichen zwischen 16 und 17 Jahren (obwohl Jugendliche bis zu 25 Jahren berücksichtigt werden

können) berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten, um dem Arbeitsmarkt Berufsanfänger mit höherer Qualifikation bereitzustellen. Die Regierung garantiert allen Jugendlichen unter 18 Jahren, die keine VollzeitBildungseinrichtung besuchen oder Vollzeitbeschäftigung haben, einen geeigneten Ausbildungsplatz.

Im Rahmen von YT haben die Jugendlichen die Möglichkeit, mindestens die National Vocational Qualification Stufe 2 oder, sofern sie eine besondere Ausbildung benötigen, andere geeignete Abschlüsse zu erwerben. Besondere Bedeutung wird dem Erwerb von höheren Qualifikationen, insbesondere auf der "Craft"- (d.h. der ersten Stufe fachlicher Qualifikation) und der "Techniker"-Stufe, beigemessen.

Seit Beginn des Youth Training Scheme im Jahre 1983 wurden über 3,5 Millionen junge Menschen ausgebildet. 76 % derjenigen, die ihre Ausbildung abschließen, finden einen Arbeitsplatz oder setzen ihre Ausbildung fort (66 % sämtlicher Absolventen des Programms).

II - Behinderte

Den Behinderten steht im Vereinigten Königreich eine Vielzahl von Leistungen der Gesundheitsbehörden, Gemeinden, freien Träger, der "Training and Enterprise Councils" und "Local Enterprise Companies" sowie der Arbeitsvermittlungsstellen zur Verfügung. Sie umfassen ein sehr breites Spektrum, das von der ärztlichen Behandlung und Pflege, über Rehabilitation, Ausbildung, Therapie, Bereitstellung von Geräten und Hilfsmitteln, Hauspflegedienste, Urlaub, Entlastung von Pflegepersonen, Zugang zu Informationen über am Ort vorhandene Dienste bis zu Arbeitsvermittlungsstellen für Behinderte in einem Beschäftigungsverhältnis bzw. arbeitslose Behinderte reicht. Darüber hinaus gibt es ein umfassendes System von Leistungen für Kranke und Behinderte.

Beschäftigung und Ausbildung

Die Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungs-

dienste und -programme zielen darauf ab, die Zugangs- und Chancengleichheit zu fördern, den Übergang zu einem offenen Arbeitsplatz zu unterstützen und die Weiterbeschäftigung und Weiterbildung von Behinderten am Arbeitsplatz zu fördern. Viele Behinderte nutzen zentrale Stellenvermittlungsdienste. Für diejenigen, die sie brauchen, besteht daneben jedoch eine Vielzahl spezialisierter Stellen, die bei der Stellenvermittlung, Beratung, Bewertung, Ausbildung und der Durchsetzung guter Gepflogenheiten am Arbeitsplatz Hilfe leisten. Mit verschiedenen Hilfsprogrammen sollen bestimmte Hemmnisse für die Beschäftigung abgebaut werden, und im Rahmen des Programms für geschützte Werkstätten wird die Ausbildung und Hilfe für Schwerbehinderte gewährleistet.

Die Programme und Dienste sind so aufgebaut, daß sie sowohl den Bedürfnissen der Gemeinde als auch des Einzelnen gerecht werden. Seit April 1993 haben arbeitslose Behinderte einen vorrangigen Anspruch auf einen Platz in den wichtigsten Bildungs- und Beschäftigungsprogrammen des Ministeriums, für die sie geeignet bzw. anspruchsberechtigt sind. Nach umfangreichen Konsultationen über die vom Arbeitsministerium eingerichteten Bildungs- und Beschäftigungsdienste für Behinderte wurden Entscheidungen getroffen, die die Wirksamkeit der bestehenden Spezialeinrichtungen der Arbeitsvermittlungsstellen verbessern. Im Laufe des Jahres 1992 übernahmen Placements Assessment and Counselling Teams (PACTs) (Teams zur Beurteilung der Vermittelbarkeit und Berufsberatung) alle Funktionen, die bisher von den Disablement Resettlement Officers (Fachkräfte für die Wiedereingliederung von Behinderten), die den Behinderten mit fachlichem Rat zur Seite standen, dem Disablement Advisory Service (Beratungsdienst für Behinderte), der Arbeitgeber beriet, und den Bewertungsaufgaben des Employment Resettlement Service (Dienststelle für Berufliche Wiedereingliederung) ausgeübt wurden. Die Dienstleistungen der neuen Teams für Arbeitgeber und auch Behinderte sind stärker aufeinander abgestimmt. In Nordirland

stehen Behinderten und Arbeitgebern ähnliche Einrichtungen und Programme zur Verfügung.

Leistungen

Das Vereinigte Königreich hält ein breites Angebot von staatlichen Leistungen für Kranke und Behinderte bereit; ihre Gesamtkosten beliefen sich im Jahre 1992/93 auf 16,6 Mrd £. Schätzungen zufolge werden im Zeitraum 1993/94 17,0 Mrd £ für Leistungen im Falle von langer Krankheit und für Behinderungen erbracht, das entspricht einer effektiven Erhöhung um etwa 12,0 Mrd £ seit 1978/79. Sowohl beitragsabhängige als auch nichtbeitragsabhängige Leistungen stehen zur Einkommenssicherung bereit. Etwa 2 Millionen Behinderte erhalten im Rahmen von nichtbeitragsabhängigen Leistungen eine zusätzliche Unterstützung zum Ausgleich der durch ihre Behinderung entstehenden zusätzlichen Kosten. 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 kamen 850 000 Menschen in den Genuß der verbesserten Leistungen für Behinderte, wodurch ihre Bedürfnisse und Lebensumstände stärker berücksichtigt wurden. Eine dieser Verbesserungen war die Einführung von zwei neuen Leistungen im April 1992, und zwar der "Disability Living Allowance", mit der die zusätzlichen Kosten der Behinderung abgedeckt werden sollen, sowie der "Disability Working Allowance", die die Selbständigkeit und soziale Integration Behinderter fördert, indem sie jene unterstützt, die arbeiten können und wollen.

III - Ältere Menschen

Die britische Rentenversicherung sieht für alle Frauen über 60 und alle Männer über 65 Jahre, die im Laufe ihres Arbeitslebens die entsprechenden Beitragszahlungen geleistet

haben, eine Altersgrundrente vor. Darüber hinaus sieht sie für Frauen eine Rente vor (die ganz oder teilweise auf die Beiträge ihres Ehemannes bezogen ist und etwa 60 % von seinen Bezügen beträgt), falls diese höher ist als die aufgrund ihrer eigenen Beiträge. Eine zweite, einkommensbezogene Rente kann ebenfalls gezahlt werden; sie ist von der Höhe des Einkommens seit 1978 abhängig. Diese zweite Rente kann anstelle einer Berufsrente oder Privatrente in den Fällen gezahlt werden, in denen der Anspruchsberechtigte auf Zahlungen aus dem staatlichen Rentensystem verzichtet. Zusätzliche Beträge können an Personen gezahlt werden, die für den Lebensunterhalt eines anderen Erwachsenen oder minderjähriger Kinder aufkommen müssen. Ein Ruhegehalt in Höhe von 60 % der Mindestrente kann Personen über 80 Jahre, die eine geringe oder keine staatliche Rente erhalten, gezahlt werden.

Die Regierung hat zugesichert und ist per Gesetz verpflichtet, das Ruhegehalt jedem Jahr entsprechend der Preisentwicklung so zu erhöhen, daß ihr Wert erhalten bleibt.

Die Regierung setzt sich für die Vereinheitlichung des Rentenalters für Männer und Frauen ein. Zu diesem Zweck veröffentlichte sie im Dezember 1991 ein entsprechendes Diskussionspapier. Sie erhielt über 4 000 Zuschriften und nahm Kontakt zu zahlreichen Organisationen auf. Entsprechende Vorschläge werden zu gegebener Zeit vorgelegt.

Jeder, der das Rentenalter erreicht hat und nicht über angemessene Mittel verfügt, kann "Income Support" (Einkommensbeihilfe), "Housing Benefit" (Wohngeld) und "Council Tax Benefit" (Beihilfe zu einer pauschalen Kommunalabgabe) (seit April 1993) beantragen. Für Rentner mit geringem Einkommen wurden zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt. Seit 1988 werden neben der inflationsbedingten Rentenerhöhung annähernd 1 Mrd £ pro Jahr zur Aufstockung der einkommensbezogenen Leistungen für Rentner

bereitgestellt. Höhere Income Support-Sätze stehen für ältere Personen, die in Senioren- und Pflegeheimen untergebracht sind, zur Verfügung.

Nahezu alle Menschen, die im März 1993 in Senioren- und Pflegeheimen betreut wurden - das sind überwiegend ältere Menschen - haben Anspruch auf höhere Income Support-Sätze. Der Income Support-Anspruch von Personen, die jetzt in solche Heime einziehen, umfaßt eine Residential Allowance (Pflegegeld).

Im Zeitraum von 1979 bis 1989 stieg das durchschnittliche Nettoeinkommen vor Abzug der Wohnungskosten für alle Empfänger von Ruhegehalt um 30 %. Nach Abzug der Wohnungskosten erhöhte sich das Nettoeinkommen um 37 %. 6 % aller Empfänger von Ruhegehalt bezogen ihr Einkommen aus einer Berufsrente, während 75 % ihr Einkommen aus Vermögensanlagen bezogen. Im Durchschnitt machte jeder Bestandteil des Einkommens etwa ein Fünftel des Durchschnittseinkommens aller Empfänger von Ruhegehalt aus.

SOZIALER SCHUTZ

Das System des sozialen Schutzes im Vereinigten Königreich ist darauf abgestellt, ein rationelles und wirksames System finanzieller Hilfe unter Berücksichtigung der übergeordneten Wirtschafts- und Sozialpolitik, einschließlich der langfristigen Auswirkungen auf die Ausgaben der öffentlichen Hand, zu bieten. Seine Struktur macht es möglich, die Mittel den Bedürftigsten wirksam zukommen zu lassen, und dabei Selbständigkeit und persönliches Verantwortungsbewußtsein zu fördern und einen Anreiz für die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu bieten. Ein landesweites Sozialhilfesystem sieht ein angemessenes garantiertes Einkommen ohne zeitliche Beschränkung für alleinerziehende Eltern und ältere Menschen, Kranke und Arbeitslose vor. Die von der Regierung verabschiedete "Citizen's Charta" zielt auf die Gewährleistung

des sozialen Schutzes ab. Es handelt sich dabei um ein tragfähiges neues Programm zur Verbesserung der öffentlichen Dienste, das überall dort, wo es möglich ist, mehrere Möglichkeiten zur Wahl stellt, damit die Bürger gegen unangemessene Leistungen vorgehen können und die Steuergelder möglichst effektiv ausgegeben werden. Im Jahre 1992/93 beliefen sich die Gesamtausgaben für die sozialen Sicherungssysteme auf 80,7 Mrd £, das entspricht einer effektiven Erhöhung um 23,2 Mrd £ oder 40 % in den letzten zehn Jahren.

Beitragsabhängige Leistungen im Falle von Mutterschaft, Krankheit und Arbeitslosigkeit werden an Arbeitnehmer und Personen, die bis vor kurzem beschäftigt waren, gezahlt. **Nichtbeitragsabhängige Leistungen** stehen in Form zusätzlicher finanzieller Unterstützungen von Schwerkranken oder Schwerbehinderten (einschließlich von Personen, deren Behinderung auf einen Arbeitsunfall zurückzuführen ist) sowie von Personen zur Verfügung, die Kranke und Behinderte pflegen. Ferner erhalten Familien eine finanzielle Unterstützung in Form einer wöchentlich in bar ausgezahlten Zulage für alle unterhaltsberechtigten Kinder. Dafür wurden im Jahr 1992/93 6,3 Mrd £ aufgewendet.

Abhängige Erwerbstätige und Selbständige mit Kindern und geringem oder mittlerem Einkommen können "Family Credit" in Anspruch nehmen. Diese finanzielle Hilfe solle die finanzielle Besserstellung der arbeitenden Menschen gegenüber den Arbeitslosen gewährleisten und somit den Eltern einen Anreiz bieten, wieder erwerbstätig zu werden oder weiterzuarbeiten. Im April 1992 wurde die Mindestarbeitszeit, die zur Inanspruchnahme von "Family Credit" berechtigt, von 24 auf 16 Stunden pro Woche gesenkt. Die Vorschriften wurden geändert, so daß die ersten 15 £ jeder Unterhaltszahlung bei der Berechnung des Anspruchs auf diese Leistung nicht berücksichtigt werden. Dank dieser beiden Maßnahmen wurde der Kreis der Anspruchsberechtigten ausgeweitet, und eine

größere Zahl von Familien kann nun die Leistung beantragen. Die Veränderungen wirken sich besonders vorteilhaft für alleinerziehende Eltern aus, denen es wegen der Kinderbetreuung oft nicht möglich ist, mehr als 24 Stunden pro Woche zu arbeiten. Die Zahl der "Family Credit" erhaltenden Familien stieg von 389 000 im April 1992 auf 457 000 im Oktober 1992. Im Jahre 1992/93 wurden 864 Mio. £ für "Family Credit" aufgewendet.

Durch "Income Support" erhalten Personen, die keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen, ein angemessenes Einkommen. Es lenkt die Hilfe zu besonders bedürftigen Personen und sieht höhere Beträge für Familien, alleinerziehende Eltern, ältere Menschen, Kranke und Behinderte vor. 5 Millionen Menschen erhalten eine solche Einkommensbeihilfe. Im Oktober 1990 wurden die Sätze für Pflegepersonen erhöht. "Housing Benefit" und "Council Tax Benefit" (die im April 1993 die Beihilfe zu den Kommunalabgaben ablöste) sind einkommensgebundene Beihilfen, die bis zur vollen Höhe der (angemessenen) Mietkosten und des Council Tax Betrages an die Bezieher von Einkommensbeihilfe gezahlt werden können. Darüber hinaus stehen sie allen Personen, deren Einkommen die zur Inanspruchnahme der Einkommensbeihilfe berechtigende Höhe nicht überschreitet unabhängig davon ob sie in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder

arbeitslos sind - zur Verfügung. Diese Leistungen können auch an Personen, deren Einkommen zu hoch ist, um für eine Einkommensbeihilfe in Frage zu kommen, gezahlt werden; sobald ihr Einkommen sich erhöht, wird die Beihilfe gekürzt.

Die Regierung geht davon aus, daß regelmäßige Unterhaltszahlungen durch abwesende Elternteile für Alleinerziehende und ihre Kinder eine zuverlässige Einkommensquelle sind und die Gewähr bieten, daß sie nicht ausschließlich von einkommensbezogenen Leistungen abhängig sind. Aus diesem Grunde setzt die Regierung gegenwärtig ein Reformprogramm durch, das gewährleisten soll, daß abwesende Eltern ihren finanziellen Verpflichtungen gegenüber den Kindern und dem Elternteil, der das Sorgerecht hat, nachkommen. Im April 1993 wurde die "Child Support Agency" gebildet. Sie faßt die Tätigkeiten zusammen, die früher von den örtlichen Ämtern des Ministeriums für Soziale Sicherheit und einer Reihe britischer Zivilgerichte wahrgenommen wurden. Sie dient den Familien als neutrale Anlaufstelle in allen Angelegenheiten, die mit der Festlegung und Einziehung von Unterhaltsgeldern für die Kinder in Zusammenhang stehen. Eine unabhängige Berufungsstelle wird eingesetzt, und die Entscheidungen sollen von einer unabhängigen Einrichtung überwacht und die Ergebnisse jedes Jahr veröffentlicht werden. Die Agency arbeitet wirksamer und effizienter als das frühere System.

ANLAGE

FÜR DIE MITGLIEDSTAATEN BESTIMMTER FRAGENKATALOG ZUM BERICHT ÜBER DIE ANWENDUNG DER GEMEINSCHAFTSCHARTA DER SOZIALEN GRUNDRECHTE DER ARBEITNEHMER

Nach Artikel 29 der Charta "erstellt die Kommission im letzten Quartal eines jeden Jahres einen Bericht über die Durchführung der Charta seitens der Mitgliedstaaten und der Europäischen Gemeinschaft".

FREIZÜGIGKEIT

1. Gibt es andere als aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit bedingte Hemmnisse, die Arbeitnehmer aus der Europäischen Gemeinschaft an der Wahrnehmung ihres Rechts auf Freizügigkeit hindern?

2. Gibt es neue Initiativen, um den Arbeitnehmern, die das Recht auf Freizügigkeit wahrnehmen, das Aufenthaltsrecht zu sichern?

Gibt es für den Arbeitnehmer, der sein Recht auf Freizügigkeit wahrgenommen hat, Hemmnisse, die ihn an der Ausübung eines Berufs oder einer Beschäftigung zu den gleichen Bedingungen wie für die Staatsangehörigen des betreffenden Landes hindern?

Gibt es neue Initiativen zur Förderung der Freizügigkeit und der Gleichbehandlung bei der Ausübung eines Berufs oder einer Beschäftigung sowie des sozialen Schutzes?

3. Welche Maßnahmen

- fördern die Familienzusammenführung?
- fördern die Anerkennung von in einem anderen Mitgliedstaat erworbenen Diplomen oder gleichwertigen beruflichen Befähigungsnachweisen?
- verbessern die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Grenzgänger?

BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSENTGELT

4. Gibt es, abgesehen von den für den jeweiligen Beruf geltenden Vorschriften, besondere Vorschriften, die bestimmten Personengruppen das Recht auf freie Ausübung

des Berufs verbieten?

5. Gibt es gesetzliche Bestimmungen oder anderweitige Regelungen, Praktiken oder gerichtliche Entscheidungen, nach denen den Arbeitnehmern ein gerechtes Arbeitsentgelt zugesichert ist?

Gibt es ein gerechtes Bezugsentgelt für die Arbeitnehmer mit einer anderen Arbeitsregelung als dem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis?

Sehen die einzelstaatlichen Vorschriften für den Fall, daß das Arbeitsentgelt einbehalten, gepfändet oder abgetreten wird, Maßnahmen vor, damit dem Arbeitnehmer die erforderlichen Mittel belassen werden, um seinen eigenen Lebensunterhalt und den seiner Familie bestreiten zu können?

6. Welche Bedingungen müssen erfüllt werden, um die Dienste der Arbeitsämter unentgeltlich in Anspruch nehmen zu können?

VERBESSERUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN

7. Beschreiben Sie kurz die auf folgenden Gebieten geltenden Maßnahmen:

- Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit;
- nicht vollzeitliche und nicht unbefristete Arbeitsverhältnisse;
- Verfahren bei Massenentlassungen und Konkursen.

8. Gibt es einen bezahlten Jahresurlaub und eine wöchentliche Ruhezeit, auf die jeder Arbeitnehmer der Gemeinschaft Anspruch hat?

Sind sie durch Gesetz oder tarifvertraglich geregelt?

Welches ist ihre Dauer?

Unter welchen Bedingungen werden sie gewährt?

9. Wie sind die Arbeitsbedingungen der Lohn- und Gehaltsempfänger im einzelnen festgelegt?

Ist ein schriftlicher Nachweis erforderlich?

Ist dies gesetzlich vorgeschrieben?

Durch Tarifvertrag geregelt?

Durch Arbeitsvertrag geregelt?

Gibt es Ausnahmen?

nehmer 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?

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 Arbeit-

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?

- dort, wo Arbeitnehmer, insbesondere Grenzgänger, von den Beschäftigungsmaßnahmen des sie beschäftigenden Unternehmens betroffen sind.

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;

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 Sozialhilfeeleistungen 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?

18.03.94

Beschluß des Bundesrates

Dritter Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament und den Wirtschafts- und Sozialausschuß über die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer

KOM(93) 668 endg.; Ratsdok. 4076/94

Der Bundesrat hat in seiner 667. Sitzung am 18. März 1994 gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG die folgende Stellungnahme beschlossen:

1. Der Bundesrat unterstützt das Bemühen der Europäischen Kommission, mit dem Aktionsprogramm einen Sockel an Mindestvorschriften zu schaffen, um Wettbewerbsverzerrungen durch Sozialdumping zu vermeiden, wirtschaftliche und soziale Kohäsion weiter zu stärken und zur Schaffung von Arbeitsplätzen beizutragen.
2. Der Bundesrat stellt fest, daß die Kommission ihrem Auftrag gemäß Artikel 29 und 30 der Charta durch die Vorlage des Dritten Berichts über die Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer nachgekommen ist. Gleichwohl muß kritisch vermerkt werden, daß das Ziel der zeitgleichen Umsetzung der Gemeinschaftscharta bzw. des Aktionsprogramms mit der Vollendung des Binnenmarktes nicht erreicht wurde.
3. Der Bundesrat bedauert, daß es nicht zu der in seinem Beschluß vom 24. September 1993 - BR-Drucksache 413/93 - angemahnten beschleunigten Verabschiedung der Richtlinienvorschläge über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und den Vorschlag über die Einsetzung europäischer Betriebsräte gekommen ist.

Der Bundesrat begrüßt daher die Einleitung des Anhörungsverfahrens nach dem Abkommen über die Sozialpolitik durch die Kommission.

4. Der Bundesrat bedauert, daß der den Sozialpartnern vorgelegte "Vorschlag über Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen" hinter dem Entwurf der belgischen Ratspräsidentschaft zurückbleibt.

...

5. Der Bundesrat begrüßt es, daß die Bundesregierung bei der Erstellung des Berichtes die im Beschluß des Bundesrates vom 24. September 1993 - BR-Drucksache 413/93 - angeregten Ergänzungen und Korrekturen weitgehend übernommen hat.

Er vermißt allerdings auch weiterhin Hinweise über den Verfahrensstand der Umsetzung entsprechender Richtlinien insbesondere der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie.

6. Der Bundesrat bekräftigt seine Haltung, daß neben der politischen und wirtschaftlichen Einheit der Europäischen Union die Verwirklichung der sozialen Dimension des Binnenmarktes wichtigster Integrationsfaktor ist. Ein Europa der Bürgerinnen und Bürger muß auch ein soziales Europa sein. Die Schaffung gemeinschaftsweiter sozial-, arbeits- und arbeitsschutzrechtlicher Mindeststandards darf nicht zur Absenkung deutscher Standards führen.

7. Der Bundesrat fordert die Bundesregierung nochmals auf, die Länder vor Abgabe des Berichtes zu beteiligen.

Dies gilt auch für den Fall, daß die Kommission diesen Bericht durch einen Bericht gemäß Artikel 7 des Abkommens über die Sozialpolitik ersetzt.

Im übrigen sollte die Kommission künftig die Fragestellungen konkreter fassen, um einen Vergleich der Lage in den Mitgliedstaaten besser zu ermöglichen.

8. Der Bundesrat bittet die Bundesregierung, seine Positionen gegenüber der Kommission zur Geltung zu bringen.