

INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION

Empfehlung 198

Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 31. Mai 2006 zu ihrer fünfundneunzigsten Tagung zusammengetreten ist,

ist der Auffassung, dass die innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gesamtarbeitsverträge einen Schutz bieten, der an das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer gebunden ist,

ist der Auffassung, dass Rechtsvorschriften und ihre Auslegung mit den Zielen menschenwürdiger Arbeit vereinbar sein sollten,

ist der Auffassung, dass es unter anderem Ziel des Beschäftigungs- oder Arbeitsrechtes ist, eine Antwort auf ein möglicherweise ungleiches Kräfteverhältnis zwischen den Parteien eines Arbeitsverhältnisses zu geben,

ist der Auffassung, dass der Schutz der Arbeitnehmer zentraler Bestandteil des Mandats der Internationalen Arbeitsorganisation ist und mit den Grundsätzen übereinstimmt, die in der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998, und der Agenda für menschenwürdige Arbeit niedergelegt sind, ist der Auffassung, dass es schwierig ist, das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses festzustellen, wenn die jeweiligen Rechte und Pflichten der betreffenden Parteien nicht klar sind, wenn versucht worden ist, das Arbeitsverhältnis zu verschleiern, oder wenn die Gesetzgebung, ihre Auslegung oder ihre Anwendung Unzulänglichkeiten oder Grenzen aufweisen,

stellt fest, dass es Situationen gibt, in denen vertragliche Regelungen dazu führen können, dass Arbeitnehmern der ihnen zustehende Schutz vorenthalten wird,

anerkennt, dass internationalen Leitlinien für Mitglieder bei der Verwirklichung dieses Schutzes durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis eine Rolle zukommt und dass diese Leitlinien im Verlauf der Zeit relevant bleiben sollten,

anerkennt ferner, dass dieser Schutz für alle, insbesondere für verletzte Arbeitnehmer, zugänglich sein und sich auf eine Gesetzgebung stützen sollte, die effizient, effektiv und umfassend ist, die rasch zu Ergebnissen

führt und die eine freiwillige Einhaltung von Vorschriften fördert,

anerkennt, dass die innerstaatliche Politik das Ergebnis von Beratungen mit den Sozialpartnern sein und den beteiligten Parteien am Arbeitsplatz als Orientierungshilfe dienen sollte,

anerkennt, dass die innerstaatliche Politik Wirtschaftswachstum, die Schaffung von Arbeitsplätzen und menschenwürdige Arbeit fördern sollte,

ist der Auffassung, dass die globalisierte Wirtschaft die Mobilität von Arbeitnehmern verstärkt hat, die eines Schutzes bedürfen, zumindest vor der Umgehung des innerstaatlichen Schutzes durch Rechtswahl,

stellt fest, dass es im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen wichtig ist festzustellen, wer in einem Arbeitsverhältnis als Arbeitnehmer anzusehen ist, welche Rechte der Arbeitnehmer hat und wer der Arbeitgeber ist,

ist der Auffassung, dass die Schwierigkeiten bei der Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses für die betreffenden Arbeitnehmer, ihr Umfeld und die Gesellschaft insgesamt zu ernststen Problemen führen können,

ist der Auffassung, dass die Unsicherheit hinsichtlich des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses angegangen werden muss, um einen fairen Wettbewerb und einen wirksamen Schutz von Arbeitnehmern in einem Arbeitsverhältnis auf eine der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis entsprechenden Weise zu gewährleisten,

verweist auf alle einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, insbesondere diejenigen, die sich mit der besonderen Lage der Frau befassen, sowie diejenigen, die sich mit dem Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses befassen,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend das Arbeitsverhältnis, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 15. Juni 2006, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, bezeichnet wird.

I. INNERSTAATLICHE POLITIK ZUM SCHUTZ VON BESCHÄFTIGTEN IN EINEM ARBEITSVERHÄLTNIS

1. Die Mitglieder sollten eine innerstaatliche Politik ausarbeiten und anwenden, die darauf abzielt, den Geltungsbereich der einschlägigen Rechtsvorschriften in geeigneten Zeitabständen zu überprüfen und erforderlichenfalls zu klären und anzupassen, um Beschäftigten, die ihre

Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausüben, einen wirksamen Schutz zu gewährleisten.

2. Art und Ausmaß des Schutzes, der Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis gewährt wird, sollten durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis oder beide festgelegt werden, wobei die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen zu berücksichtigen sind. Diese Gesetzgebung oder Praxis, einschließlich der Elemente, die sich auf den Geltungs- und Anwendungsbereich sowie die Verantwortung für die Durchführung beziehen, sollte klar und ausreichend sein, um Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis einen wirksamen Schutz zu gewährleisten.

3. Die innerstaatliche Politik sollte im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und in Beratung mit den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ausgearbeitet und angewendet werden.

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

a) den Beteiligten, insbesondere den Arbeitgebern und den Beschäftigten, Leitlinien hinsichtlich einer eindeutigen Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses und hinsichtlich der Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und selbständig Erwerbstätigen an die Hand zu geben;

b) verschleierte Arbeitsverhältnisse zu bekämpfen, zum Beispiel im Rahmen anderer Verhältnisse, die die Verwendung anderer Formen vertraglicher Regelungen beinhalten können, die den wahren rechtlichen Status verdecken, wobei ein verschleiertes Arbeitsverhältnis vorliegt, wenn ein Arbeitgeber eine Person anders als einen Arbeitnehmer auf eine Weise behandelt, die deren wahren rechtlichen Status als Arbeitnehmer verdeckt, und Situationen entstehen können, in denen vertragliche Regelungen dazu führen, dass Arbeitnehmern der ihnen zustehende Schutz vorenthalten wird;

c) Normen zu gewährleisten, die für alle Formen vertraglicher Regelungen gelten, einschließlich derer, an denen mehrere Parteien beteiligt sind, damit Arbeitnehmer über den ihnen zustehenden Schutz verfügen;

d) zu gewährleisten, dass für alle Formen vertraglicher Regelungen geltende Normen festlegen, wer für den darin vorgesehenen Schutz verantwortlich ist;

e) den Beteiligten, insbesondere den Arbeitgebern und den Beschäftigten, einen effektiven Zugang zu zweckmäßigen, raschen, kostengünstigen, fairen und effizienten Verfahren und Mechanismen für die Beilegung von Streitigkeiten über das Vorliegen und den Inhalt eines Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen;

f) die Einhaltung und effektive Anwendung der Rechtsvorschriften über das Arbeitsverhältnis sicherzustellen;

g) eine zweckmäßige und ausreichende Ausbildung in einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, vergleichendem Recht und Rechtsprechung für die Justiz, Schlichter, Vermittler, Arbeitsinspektoren und andere Personen vorzusehen, die mit der Lösung von Streitigkeiten und dem Vollzug innerstaatlicher Arbeitsrechtsvorschriften und -normen befasst sind.

5. Im Rahmen der innerstaatlichen Politik sollten die Mitglieder insbesondere auf die Sicherstellung eines wirksamen Schutzes für Beschäftigte achten, die von der Ungewissheit hinsichtlich des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses besonders betroffen sind, insbesondere weibliche Beschäftigte sowie die verletzlichsten Beschäftigten, junge Beschäftigte, ältere Beschäftigte, Beschäftigte in der informellen Wirtschaft, Wanderarbeitskräfte und Beschäftigte mit Behinderungen.

6. Die Mitglieder sollten:

a) in der innerstaatlichen Politik besonders darauf achten, die Gleichstellungsdimension zu berücksichtigen, da in bestimmten Berufen und Sektoren mehrheitlich weibliche Beschäftigte anzutreffen sind, wo es einen hohen Anteil verschleierte Arbeitsverhältnisse gibt oder wo das Arbeitsverhältnis durch mangelnde Klarheit gekennzeichnet ist;

b) eine klare Politik im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter verfolgen und die einschlägigen Gesetze und Vereinbarungen auf nationaler Ebene besser umsetzen, damit die Gleichstellungsdimension effektiv berücksichtigt werden kann.

7. Im Rahmen der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerbewegungen:

a) sollte jedes Mitglied bei der Ausarbeitung einer innerstaatlichen Politik nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer erwägen, innerhalb seiner Zuständigkeit und gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedern geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um einen effektiven Schutz zu gewähren und die Verletzung der Rechte von Wanderarbeitnehmern in seinem Hoheitsgebiet, die möglicherweise von Unsicherheit hinsichtlich des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses betroffen sind, zu verhindern;

b) wenn Arbeitnehmer in einem Land angeworben werden, um in einem anderen zu arbeiten, können die betreffenden Mitglieder erwägen, bilaterale Vereinbarungen abzuschließen, um missbräuchliche und betrügerische Praktiken zu verhindern, deren Zweck darin besteht, die bestehenden Regelungen zum Schutz von Beschäftigten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu umgehen.

8. Die innerstaatliche Politik für den Schutz von Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis sollte echte zivil- und handelsrechtliche Beziehungen nicht berühren und gleichzeitig sicherstellen, dass Personen in einem Arbeitsverhältnis über den Schutz verfügen, der ihnen zusteht.

II. BESTIMMUNG DES VORLIEGENS EINES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

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

10. Die Mitglieder sollten klare Methoden fördern, um die Beschäftigten und die Arbeitgeber hinsichtlich der Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses zu beraten.

11. Um die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses zu erleichtern, sollten die Mitglieder im Rahmen der in dieser Empfehlung genannten innerstaatlichen Politik folgende Möglichkeiten in Erwägung ziehen:

- a) eine große Vielfalt von Mitteln zur Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses zuzulassen;
- b) eine Rechtsvermutung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses zu begründen, wenn ein oder mehrere einschlägige Indikatoren gegeben sind;
- c) nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu bestimmen, dass Beschäftigte mit bestimmten Merkmalen allgemein oder in einem bestimmten Sektor entweder als Arbeitnehmer oder als selbstständig Erwerbstätige anzusehen sind.

12. Für die Zwecke der in dieser Empfehlung genannten innerstaatlichen Politik können die Mitglieder erwägen, klar die Voraussetzungen festzulegen, die für die Bestimmung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses maßgebend sind, wie beispielsweise Unterstellung oder Abhängigkeit.

13. Die Mitglieder sollten die Möglichkeit in Betracht ziehen, in ihren Rechtsvorschriften oder durch andere Mittel spezifische Indikatoren für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses festzulegen. Diese Indikatoren könnten Folgendes umfassen:

- a) die Tatsache, dass die Arbeit nach den Weisungen und unter der Kontrolle einer anderen Person verrichtet wird; dass sie die Integration des Beschäftigten in die Organisation des Unternehmens mit sich bringt; dass sie ausschließlich oder hauptsächlich für eine andere Person verrichtet wird; dass sie von dem Beschäftigten persönlich verrichtet werden muss; dass sie innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens oder an dem von der Person, die die Arbeit verlangt, angegebenen oder vereinbarten Arbeitsplatz ausgeführt wird; dass die Arbeit mit einer bestimmten Dauer verbunden ist und eine bestimmte Kontinuität aufweist; dass sich der Beschäftigte zur Verfügung hält; oder dass die Werkzeuge, Materialien und Maschinen von der Person,

die die Arbeit verlangt, gestellt werden;

b) die regelmäßige Zahlung des Entgelts des Beschäftigten; die Tatsache, dass ein solches Entgelt die einzige oder die Haupteinnahmequelle des Beschäftigten darstellt; Sachbezüge wie Nahrungsmittel, Wohnung oder Transport; die Anerkennung von Ansprüchen wie wöchentliche Ruhezeit und Jahresurlaub; die Bezahlung der berufsbedingten Fahrten des Beschäftigten durch die Person, die die Arbeit verlangt; oder das Fehlen finanzieller Risiken für den Beschäftigten.

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

15. Die zuständige Stelle sollte Maßnahmen treffen, um die Einhaltung und Anwendung der Rechtsvorschriften über das Arbeitsverhältnis in Bezug auf die verschiedenen in der vorliegenden Empfehlung behandelten Aspekte sicherzustellen, zum Beispiel durch Arbeitsaufsichtsdienste und deren Zusammenarbeit mit Sozialversicherungs- und Steuerbehörden.

16. Was das Arbeitsverhältnis betrifft, so sollten die innerstaatlichen Arbeitsverwaltungen und ihre angeschlossenen Dienste ihre Vollzugsprogramme und -verfahren regelmäßig überwachen. Besondere Aufmerksamkeit sollte Berufen und Sektoren mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter geschenkt werden.

17. Die Mitglieder sollten im Rahmen der in dieser Empfehlung genannten innerstaatlichen Politik wirksame Maßnahmen mit dem Ziel ergreifen, Anreize für die Verschleierung eines Arbeitsverhältnisses zu beseitigen.

18. Im Rahmen der innerstaatlichen Politik sollten die Mitglieder die Rolle der Kollektivverhandlungen und des sozialen Dialogs fördern, unter anderem als Instrument, um Lösungen für Fragen im Zusammenhang mit dem Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses auf innerstaatlicher Ebene zu finden.

III. ÜBERWACHUNG UND DURCHFÜHRUNG

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

20. Die maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten in dem Mechanismus zur Beobachtung des Arbeitsmarkts und der Arbeitsorganisation gleichberechtigt vertreten sein. Außerdem sollten diese Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände im Rahmen des Mechanismus so

oft wie erforderlich und, soweit dies möglich und nützlich ist, auf der Grundlage von Sachverständigenberichten oder technischen Untersuchungen konsultiert werden.

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

22. Die Mitglieder sollten spezifische innerstaatliche Mechanismen einrichten, um zu gewährleisten, dass Arbeitsverhältnisse im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen wirksam bestimmt werden können. Es sollte erwogen werden, zu dieser Frage mit anderen Ländern systematisch Kontakte zu unterhalten und Informationen auszutauschen.

IV. SCHLUSSABSATZ

23. Durch diese Empfehlung wird die Empfehlung (Nr. 188) betreffend private Arbeitsvermittler, 1997, nicht neu gefasst; auch das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, kann durch sie nicht neu gefasst werden.