

## BERICHT AN DEN NATIONALRAT

### A. Vorbemerkungen

Auf der 83. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, die vom 4. bis 20. Juni 1996 in Genf stattgefunden hat, wurden am 20. Juni 1996 das

Übereinkommen (Nr. 177) über Heimarbeit

und die

Empfehlung (Nr. 184) betreffend Heimarbeit

angenommen.

Der amtliche deutsche Wortlaut der angeführten internationalen Urkunden ist in der Anlage angeschlossen.

Nach Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, BGBl. Nr. 223/1949 i.d.g.F., ist jedes Mitglied verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Urkunden binnen 18 Monaten nach Schluss der Konferenz den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen und den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes über die getroffenen Maßnahmen in Kenntnis zu setzen.

Diese Verpflichtung - die für alle jeweils von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Übereinkommen und Empfehlungen besteht - gilt auch dann als erfüllt, wenn in den Fällen, in denen eine Ratifikation nicht möglich oder vorgesehen ist, dem Nationalrat ein Bericht zur Kenntnis gebracht wird, in dem die gegenwärtige Rechtslage in Beziehung auf die Forderungen oder Vorschläge der Urkunden dargestellt wird. Während die Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation hinsichtlich der Übereinkommen nämlich auch die Möglichkeit einer Ratifikation vorsieht, besteht die Verpflichtung der Mitgliedstaaten

hinsichtlich der Empfehlungen lediglich darin, sie den zuständigen Stellen zur Kenntnis zu bringen.

Die verspätete Vorlage der gegenständlichen internationalen Urkunden erklärt sich daraus, dass vorerst versucht wurde, in bedauerlicherweise ergebnislosen Verhandlungen, die Abweichungen der österreichischen Gesetzgebung von den Forderungen des Übereinkommens zu beseitigen, um eine Ratifikation dieses Übereinkommens zu ermöglichen.

## B. Die internationalen Urkunden

**Das Übereinkommen** gilt für alle Personen, die Heimarbeit im Sinne der Definition dieses Begriffes im Artikel 1 des Übereinkommens verrichten. Das sind Personen, die, sei es in ihrer Wohnung oder in anderen Räumlichkeiten ihrer Wahl, ausgenommen die Arbeitsstätte des Arbeitgebers, gegen Entgelt, in wirtschaftlicher Abhängigkeit, nicht nur gelegentlich, für eine natürliche oder juristische Person, unmittelbar oder über eine Mittelsperson Arbeit verrichten, deren Ergebnis ein Erzeugnis oder eine Dienstleistung nach den Vorgaben des Arbeitgebers ist, es sei denn, dass diese Personen den Grad der Selbstständigkeit besitzen, der erforderlich ist, um gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder gemäß innerstaatlichen gerichtlichen Entscheidungen als selbstständig erwerbstätig angesehen zu werden.

Das Übereinkommen enthält die Verpflichtung des Ratifikanten, in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, sofern solche bestehen, den Verbänden, die sich mit Heimarbeitern befassen, und den Verbänden der Arbeitgeber von Heimarbeitern eine innerstaatliche Heimarbeitspolitik zur Verbesserung der Lage der Heimarbeiter festzulegen, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen.

Das Übereinkommen sieht, unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale der Heimarbeit, eine weitestmögliche Gleichbehandlung der Heimarbeiter mit vergleichbaren anderen Arbeitnehmern, insbesondere in folgenden Bereichen vor:

- Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht;
- Schutz gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf,
- Arbeitsschutz;
- Entgelt;

- Schutz durch gesetzliche Systeme der Sozialen Sicherheit;
- Zugang zur Ausbildung;
- Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit;
- Mutterschutz.

Die weiteren Bestimmungen des Übereinkommens enthalten Vorschriften über Mittel und Methoden der innerstaatlichen Durchführung des Übereinkommens, über die Einbeziehung der Heimarbeit in die Arbeitsstatistiken und in die innerstaatliche Gesetzgebung über die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, über die Festlegung der Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber und allfälliger Mittelspersonen sowie über die Sicherstellung eines Aufsichtssystems und ausreichender Abhilfe- und Zwangsmaßnahmen bei Verstößen gegen die Gesetzgebung.

**Die Empfehlung**, deren Bestimmungen bei gleichem Geltungsbereich in Verbindung mit jenen des Übereinkommens berücksichtigt werden sollten, enthält nähere Vorschläge über die Bezeichnung der für die Heimarbeitspolitik zuständigen Stellen, deren Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, über Statistiken, über die Information der Heimarbeiter über ihre Beschäftigungsbedingungen, über die Überwachung der Heimarbeit, das Mindestalter, das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, das Entgelt, den Arbeitsschutz, die Arbeitszeit, Ruhezeiten und den Urlaub, die Soziale Sicherheit und den Mutterschutz, den Schutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Beilegung von Streitigkeiten, die Programme betreffend Heimarbeit sowie den Zugang zu Informationen.

### C. Rechtslage und Folgerungen

Von den befragten Zentralstellen der Bundesländer wurden zum Teil keine Stellungnahmen abgegeben, zum Teil erhoben sie gegen eine Ratifikation keine Einwände.

Das Übereinkommen wurde bisher (Stand 1. Juli 2000) lediglich von Finnland und Irland ratifiziert.

Die nachstehende Gegenüberstellung mit der österreichischen Rechtslage zeigt, dass dem in Rede stehenden Übereinkommen bzw. einigen Vorschlägen der Empfehlung durch die österreichische Rechtslage vor allem insofern nicht gänzlich Rechnung getragen wird, als nur Heimarbeiter im Sinne des HeimAG und die dem AngG unterliegenden Heimangestellten, nicht jedoch die "arbeitnehmerähnlichen" Personen, die Dienstleistungen in Heimarbeit verrichten und von Art. 1 des Übereinkommens gleichfalls erfasst sind, allen innerstaatlichen Schutznormen unterliegen.

### Das Übereinkommen

Artikel 1 lit. a) des Übereinkommens definiert "Heimarbeit" als Arbeit, die in der Wohnung des Heimarbeiters oder in anderen Räumlichkeiten seiner Wahl, ausgenommen die Arbeitsstätte des Arbeitgebers, gegen Entgelt verrichtet wird. Das Arbeitsergebnis des Heimarbeiters kann sowohl ein Erzeugnis als auch eine Dienstleistung zum Gegenstand haben.

Soweit es sich um Heimarbeiter handelt, die mit der Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren beschäftigt sind und ihre Tätigkeit im Auftrag und für Rechnung eines anderen in eigener Wohnung oder in selbst gewählter Arbeitsstätte verrichten, fallen sie nach der Definition in dessen § 2 Abs. 1 unter die Regelungen des Heimarbeitsgesetzes (HeimAG) 1961, BGBl. Nr. 105/1961 idF BGBl. Nr. 836/1992, die den Vorschriften des Übereinkommens entsprechen.

Ob der Heimarbeiter hierbei diese Tätigkeit aufgrund eines Werkvertrages oder eines sonstigen Vertrages verrichtet, ist irrelevant. Die Vertragspartner können insbesondere nicht durch die Wahl einer bestimmten Vertragsbezeichnung die Bestimmungen des HeimAG umgehen, sofern die gesetzlichen Kriterien für ein Heimarbeitsverhältnis erfüllt sind. Ausgenommen vom HeimAG

ist nach dessen § 1 lediglich die Heimarbeit im Rahmen der land- und forstwirtschaftlichen Produktion. Hiefür gibt es in der österreichischen Rechtsordnung keine Regelungen, weil Heimarbeit im Rahmen der land- und forstwirtschaftlichen Produktion nicht geleistet wird.

Soweit es um die Erbringung von Dienstleistungen, d.h. Angestelltentätigkeiten geht, ist zu differenzieren:

Werden diese Tätigkeiten von Personen verrichtet, die als Arbeitnehmer zu qualifizieren sind (d.h. überwiegen die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses), so ist das Angestelltengesetz (AngG) 1921, BGBl. Nr. 292/1921 idF BGBl. Nr. 502/1993, anzuwenden. Für diese Gruppe von „Heimangestellten“ erfüllt Österreich die im Übereinkommen vorgeschriebenen Bestimmungen.

Werden diese Tätigkeiten jedoch von Personen verrichtet, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung eines anderen - d.h. in persönlicher Unabhängigkeit, aber wirtschaftlicher Unselbstständigkeit - tätig werden, so sind weder die Schutzvorschriften des HeimAG noch des AngG anzuwenden. Derart Beschäftigte sind den arbeitnehmerähnlichen Personen zuzuordnen, für die lediglich einzelne arbeitsrechtliche Vorschriften, nämlich das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, das Insolvenzentgeltsicherungsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz und das Kautionschutzgesetz Anwendung finden. Seit 1.1.1998 fallen diese Personen unter das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 idF BGBl. I Nr. 26/2000 oder das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978 idF BGBl. I Nr. 2/2000, sodass sie den Schutz durch gesetzliche Systeme der Sozialen Sicherheit haben und damit auch Wochengeld während bestimmter Zeiten vor und nach der Geburt beziehen können.

Artikel 1 lit. b) des Übereinkommens sieht vor, dass Personen mit Arbeitnehmerstatus nicht zu Heimarbeitern iSd Übereinkommens werden, wenn sie nur gelegentlich ihre Arbeit als Arbeitnehmer zu Hause statt an ihrem gewöhnlichen Arbeitsplatz verrichten. Diese Bestimmung entspricht der österreichischen Rechtslage.

Personen, die gelegentlich ihre Arbeit als Arbeitnehmer zu Hause statt an ihrem gewöhnlichen Arbeitsplatz verrichten, werden auch in Österreich nicht als Heimarbeiter im Sinne des Übereinkommens angesehen und fallen unter die für Arbeitnehmer (Angestellte, Arbeiter) geltenden Rechtsvorschriften.

Artikel 1 lit. c) enthält die Definition des "Arbeitgebers" (nach dem österreichischen HeimAG „Auftraggeber“) und führt den Begriff "Mittelsperson" ein. Hiezu ist zu bemerken, dass das österreichische HeimAG ausdrücklich Mittelspersonen vorsieht. Durch den Zusatz im Übereinkommen "unabhängig davon, ob Mittelspersonen in der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgesehen sind oder nicht", wird Rücksicht auf jene Staaten genommen, die das Konzept der Vermittler nicht kennen oder sogar ausdrücklich verbieten.

Artikel 2 des Übereinkommens hält fest, dass das Übereinkommen vom Geltungsbereich des Artikels 1 keine Ausnahmemöglichkeiten vorsehe. Auch nach der österreichischen Rechtsordnung sind mit Ausnahme der "arbeitnehmerähnlichen Personen", d.h. Heimangestellte, die aufgrund ihrer in persönlicher Unabhängigkeit verrichteten Dienstleistung nicht dem Angestelltengesetz unterliegen, keine Ausnahmemöglichkeiten vorgesehen.

Die Ausführungen zu den weiteren Bestimmungen des Übereinkommens sind daher unter Zugrundelegung dieses eingeschränkten Geltungsbereiches zu verstehen, wobei im Folgenden unter dem Begriff „Heimangestellte“ nur jene Heimangestellten zu verstehen sind, die dem AngG unterliegen.

Artikel 3 des Übereinkommens sieht die Einbindung der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in die Beratungen über die innerstaatliche Heimarbeitspolitik vor. Diese Bestimmung kann als erfüllt angesehen werden, da in Österreich die Beteiligung der Interessenvertretungen bei der Begutachtung von Gesetzen und Novellen eine Selbstverständlichkeit ist bzw. gesetzlich vorgesehen ist. Auch in den in Österreich eingerichteten Heimarbeitskommissionen, deren Aufgabe die Regelung und Verbesserung der Arbeits- und Lieferungsbedingungen in der dem HeimAG unterliegenden Heimarbeit ist, sind die Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer miteingebunden.

Artikel 4 bestimmt, dass die innerstaatliche Heimarbeitspolitik die Gleichbehandlung von Heimarbeitern und anderen Arbeitnehmern soweit wie möglich zu fördern hat.

Die Worte „soweit wie möglich“ gestatten, dass im Rahmen der innerstaatlichen Heimarbeitspolitik zur Förderung und Umsetzung der Gleichbehandlung solche Maßnahmen getroffen werden, die den von der Betriebsarbeit abweichenden Situationen in der Heimarbeit gerecht werden. So wäre insbesondere beim Arbeitsschutz eine völlige Gleichbehandlung der Heimarbeitnehmer mit Arbeitnehmern im Betrieb problematisch, weil sich eine Konkurrenz zwischen

zwei schutzwürdigen Gütern, nämlich Gesundheit und Arbeitssicherheit einerseits und Privatsphäre und Hausrecht andererseits, ergeben kann. Ein jederzeitiges Zutrittsrecht des Arbeitsinspektorates oder des Arbeitgebers zur Privatwohnung des Heimarbeitnehmers - ohne dessen Zustimmung - wäre mit den innerstaatlichen Regelungen zur Achtung der Privatsphäre nicht vereinbar. Es besteht somit kein Widerspruch der österreichischen Rechtslage zu dieser Bestimmung des Übereinkommens.

Was die in Artikel 4 Absatz 2 lit. a) vorgesehene Gleichbehandlung auf dem Gebiete des Vereinigungsrechtes sowie die in Artikel 4 Absatz 2 lit. b) vorgeschriebene Gleichbehandlung im Hinblick auf den Schutz gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf betrifft, gibt es in der österreichischen Gesetzgebung keine unterschiedliche Behandlung zwischen Heimarbeitern und Betriebsarbeitern. Gleiches gilt für die Gruppe der Heimangestellten, auf die das AngG anzuwenden ist.

Zu der in Artikel 4 Absatz 2 lit. c) ebenfalls verlangten größtmöglichen Gleichbehandlung auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes ist festzustellen, dass eine vollkommene Gleichstellung von Heimarbeitern und Arbeitnehmern im Betrieb wegen der Besonderheiten der Heimarbeit und aufgrund des Grundrechtes auf Unverletzlichkeit des Hausrechtes nur teilweise realisierbar ist, wovon auch das Übereinkommen selbst ausgeht. Soweit unter Berücksichtigung der speziellen Situation dieser Beschäftigungsverhältnisse möglich, enthalten bereits das HeimAG und das ASchG entsprechende Schutzbestimmungen (für Heimarbeiter und Heimangestellte, nicht jedoch für „arbeitnehmerähnliche“ Personen).

Die aus Gründen des Gesundheitsschutzes erforderlichen Verbote der Arbeit mit bestimmten Arbeitsmitteln und -stoffen in Heimarbeit bestehen bereits de lege lata.

Auch Artikel 4 Absatz 2 lit. d) kann - ausgenommen die arbeitnehmerähnlichen Personen - als erfüllt angesehen werden. Das HeimAG enthält im Vergleich zu jenen Regelungen, die für Arbeitnehmer in Betrieben gelten, adäquate Bestimmungen über Entgelt (Heimarbeitstarife), Entgeltzahlung, Feiertags- und Urlaubsregelung, Erkrankung während des Urlaubs, Urlaubsentgelt, Ablöseverbot, Abfindung und Urlaubsentschädigung, Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung, Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, Krankentgelt, Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses und Abfertigung.

Was jene Heimangestellten betrifft, die als Arbeitnehmer zu qualifizieren sind, ist diese Litera durch die Bestimmungen des AngG erfüllt.

Auch der in Artikel 4 Absatz 2 lit. e) des Übereinkommens geforderten Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit wird durch § 4 Absatz 1 Ziffer 7 des ASVG, nach dem jedenfalls die Heimarbeiter nach dem HeimAG im gleichen Maße wie die anderen Arbeitnehmer dem Versicherungsschutz in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung unterliegen, Rechnung getragen. Für die sozialversicherungsrechtliche Absicherung von „Heimangestellten“ kommen die Pflichtversicherungstatbestände betreffend Dienstverhältnisse (§ 4 Abs. 2 ASVG) oder freie Dienstverträge (§ 4 Abs. 4 ASVG) oder neue Selbständige im GSVG) in Frage.

Was den in Artikel 4 Absatz 2 lit. f) geforderten Zugang zur Ausbildung betrifft, gibt es keine unterschiedlichen Regelungen zwischen Heimarbeitern oder Heimangestellten und Arbeitnehmern im Betrieb.

Auch die Bestimmung des Artikels 4 Absatz 2 lit. g) über die Gleichbehandlung auf dem Gebiete des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit ist in Österreich für Heimarbeiter und Heimangestellte erfüllt.

Regelungen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit enthält das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG), BGBl. Nr. 599/1987 idF BGBl. I Nr. 126/1997.

Das KJBG verbietet grundsätzlich die Heranziehung von Kindern zu Arbeiten jeder Art, wobei es unbeachtlich ist, auf welchen Rechtsgrund diese Beschäftigung zurückzuführen ist (§§ 1 Abs. 1, 4 Abs. 1 und 5 KJBG).

Als Kinder gelten gemäß § 2 Abs. 1 KJBG Minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht.

Die Bestimmung des Artikels 4 Absatz 2 lit. h) über die Gleichbehandlung auf dem Gebiete des Mutterschutzes ist hinsichtlich der Heimarbeiterinnen im Sinne des HeimAG erfüllt. Sie fallen



gem. § 1 Abs. 2 Z 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979 idF BGBl. I Nr. 153/1999, in dessen Geltungsbereich.

Das MSchG enthält in Abschnitt V Sonderbestimmungen für Heimarbeiterinnen, die mit Rücksicht auf die Besonderheiten der Beschäftigungsverhältnisse in der Heimarbeit erforderlich sind.

Jene Gruppe der weiblichen Heimangestellten, die als Arbeitnehmerinnen zu qualifizieren sind, fallen in den Geltungsbereich des MSchG.

Die unter das ASVG oder GSVG fallenden freien Dienstvertragsnehmerinnen oder neuen Selbständigen haben während acht Wochen vor und nach der Entbindung Anspruch auf Wochengeld. Die Fristen verlängern sich wie bei Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz. Bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes besteht Anspruch auf Teilzeitbeihilfe. Diese Bestimmung des Übereinkommens ist daher auch für Heimangestellte, die nicht unter das AngG fallen, erfüllt.

Der Artikel 5 bezieht sich auf die Mittel zur innerstaatlichen Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens, die durch Gesetz, Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf eine andere geeignete, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise zu erfolgen hat, und bedarf keiner näheren Erläuterung.

Der Artikel 6 des Übereinkommens, der geeignete Maßnahmen zur Einbeziehung der Heimarbeit in die Arbeitsstatistiken fordert, ist derzeit lediglich für Heimarbeiter im Sinne des HeimAG realisiert; diese Statistiken können jederzeit problemlos auch auf die dem AngG unterliegenden „Heimangestellten“, ausgeweitet werden.

Auch der Artikel 7, der - zwar unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale - die Ausdehnung der innerstaatlichen Gesetzgebung über die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auch auf die Heimarbeit fordert, ist - wie aus den Erläuterungen zu Artikel 4 Absatz 2 lit. c) zu ersehen ist - für die vom Kompetenzbereich des HeimAG erfassten Heimarbeiter (durch § 16 HeimAG) und für die dem AngG unterliegenden „Heimangestellten“ (durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)) erfüllt.

Die Bestimmung des Artikels 8 des Übereinkommens über die jeweiligen Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber und der Mittelspersonen ist für die vom Geltungsbereich des HeimAG erfassten

Heimarbeiter durch § 55 HeimAG erfüllt. Da im Bereich der dem AngG unterliegenden Heimangestellten der Begriff der „Mittelsperson“ nicht existiert, entfällt die Notwendigkeit für eine entsprechende Regelung.

Der Artikel 9, der ein Aufsichtssystem für die Einhaltung der für die Heimarbeit geltenden Gesetzgebung sowie Abhilfemaßnahmen, gegebenenfalls einschließlich Zwangsmaßnahmen, verlangt, ist für die vom Geltungsbereich des HeimAG erfassten Heimarbeiter sowie hinsichtlich der dem AngG unterliegenden „Heimangestellten“ erfüllt.

Der Artikel 10 verweist ausdrücklich darauf, dass das gegenständliche Übereinkommen günstigere Bestimmungen, die aufgrund anderer internationaler Arbeitsübereinkommen für Heimarbeiter gelten, nicht berühre.

Die Artikel 11 bis 18 des Übereinkommens enthalten lediglich die allen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gemeinsamen Schlussbestimmungen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass zufolge nicht gänzlicher Erfüllung der nachstehend angeführten Bestimmungen bei Ratifikation des Übereinkommens folgender legislatischer Anpassungsbedarf gegeben wäre:

Weitere Einbeziehung der vom Übereinkommen ebenfalls erfassten Gruppe von „Heimangestellten“, die ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung eines anderen – d.h. in persönlicher Unabhängigkeit, aber wirtschaftlicher Unselbständigkeit – Dienstleistungen verrichten, also die so genannten „arbeitnehmerähnlichen“ Personen.

### Die Empfehlung

Hinsichtlich des Wortlautes der Empfehlung wird auf den angeschlossenen amtlichen Text verwiesen. Da für Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz ein Ratifikationsverfahren nicht vorgesehen ist, wird vor allem aufgezeigt, inwieweit ihre Vorschläge bereits erfüllt sind.

### Zu Abschnitt I - Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich

Auf die Erläuterungen zu den Artikeln 1 und 2 des Übereinkommens darf verwiesen werden.

### Zu Abschnitt II - Allgemeine Bestimmungen

In Österreich ist die Festlegung und Durchführung der innerstaatlichen Heimarbeitspolitik Dienststellen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit übertragen. Was die Einbindung der Interessenverbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in die innerstaatliche Heimarbeitspolitik betrifft, darf auf die Ausführungen zu Artikel 3 des Übereinkommens verwiesen werden.

Was die in Absatz 4 enthaltene Anregung über Statistiken über Ausmaß und Merkmale der Heimarbeit betrifft, darf auf die Ausführungen zu Artikel 6 des Übereinkommens verwiesen werden.

Die in Absatz 5 der Empfehlung vorgeschlagene laufende Information des Heimarbeiters über seine besonderen Beschäftigungsbedingungen wird insbesondere durch § 8 HeimAG, „Bekanntgabe der Arbeits- und Lieferbedingungen“ an den Heimarbeiter, erfüllt. Hinsichtlich der dem AngG unterliegenden Heimangestellten ist diesbezüglich auf § 6 AngG bzw. § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993 idF BGBl. I Nr. 179/1999, zu verweisen.

### Zu Abschnitt III - Überwachung der Heimarbeit

Den Vorschlägen des Absatzes 6 der Empfehlung über die Registrierung der Arbeitgeber und Mittelspersonen wird für die dem HeimAG unterstehenden Heimarbeiter durch § 7 HeimAG, den Vorschlägen des Absatzes 7 durch den § 5 (Anzeige bei erstmaliger Vergabe der Heimarbeit) und § 8 (Bekanntgabe der Arbeits- und Lieferbedingungen) HeimAG entsprochen. Entsprechende Regelungen gibt es für Heimangestellte, die dem AngG unterliegen. Was die Bestimmungen der Empfehlung über das Betreten der Wohnung der Heimarbeiter betrifft, darf auf die Ausführungen zu Artikel 4 des Übereinkommens verwiesen werden.

Dem Absatz 9 der Empfehlung hinsichtlich schwer wiegender oder wiederholter Verstöße gegen die für Heimarbeit geltende Gesetzgebung wird für die dem HeimAG unterstehenden Heimarbeiter durch die §§ 64 und 65 HeimAG entsprochen. Heimangestellte, auf die das AngG anzuwenden ist, können ihre offenen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gerichtlich geltend

machen. In Bezug auf Verstöße gegen die Schutzvorschriften im ASchG für „Heimangestellte“ gilt zusätzlich die Strafbestimmung des § 130 Abs. 1 Z 25 ASchG.

#### Zu Abschnitt IV - Mindestalter

Was den in Absatz 10 der Empfehlung enthaltenen Vorschlag betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit betrifft, darf auf die Ausführungen zu Artikel 4 Absatz 2 lit. g) verwiesen werden.

#### Zu Abschnitt V - Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen

Den Bestimmungen in den Absätzen 11 und 12 der Empfehlung wird in Österreich durch das Vereinsgesetz 1951, BGBl. Nr. 233/1951 idF BGBl. Nr. I 191/1999, und das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974 idF BGBl. I Nr. 69/1998, im Allgemeinen und durch das HeimAG (§§ 43 ff - „Abschluss von Heimarbeitsgesamtverträgen“) im Besonderen entsprochen. Durch das HeimAG wurde ein dem Kollektivvertrag ähnliches Rechtsinstrument für das Gebiet der Heimarbeit in Form des Heimarbeitsgesamtvertrages geschaffen. Die Vorschriften über die Heimarbeitsgesamtverträge sind weitgehend den für Kollektivverträge geltenden Bestimmungen nachgebildet.

#### Zu Abschnitt VI - Entgelt

Diese Bestimmungen sind erfüllt.

Die Entlohnung der dem HeimAG unterstehenden Heimarbeiter ist durch allgemein verbindliche Regelungen, nämlich Heimarbeitsgesamtverträge (abgeschlossen zwischen den kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände) und subsidiär Heimarbeits-tarife (Verordnungen der Heimarbeitskommission unter Hinzuziehung der maßgeblichen Verbände) festgelegt.

Günstigere Regelungen können natürlich zwischen Auftraggeber und Heimarbeiter einzelvertraglich vereinbart werden.

Auch die in Absatz 18 vorgesehene Solidarhaftung von Arbeitgeber und Mittelsperson ist durch § 55 HeimAG gedeckt.

Die Heimangestellten, soweit sie Arbeitnehmer sind, unterliegen den gleichen Regelungen wie die Angestellten im Betrieb.

### Zu Abschnitt VII - Arbeitsschutz

Was den Arbeitsschutz betrifft, darf auf die Ausführungen zu Artikel 7 des Übereinkommens verwiesen werden.

### Zu Abschnitt VIII - Arbeitszeiten Ruhezeiten Urlaub

Das HeimAG enthält entsprechende Regelungen für die ihm unterliegenden Heimarbeiter. Hinsichtlich der Heimangestellten wird auf das Urlaubsgesetz (UrlG), BGBl. Nr. 390/1976 idF BGBl. Nr. 181/1999, sowie auf das Arbeitszeitgesetz (AZG), BGBl. Nr. 461/1969 idF BGBl. I Nr. 88/1999, und das Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl. Nr. 144/1983 idF BGBl. I Nr. 88/1999, verwiesen.

### Zu Abschnitt IX - Soziale Sicherheit und Mutterschutz

Was die Soziale Sicherheit und den Mutterschutz betrifft, darf auf die Ausführungen zu Artikel 4 Absatz 2 lit. e) und h) des Übereinkommens verwiesen werden.

### Zu Abschnitt X - Schutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Da die im HeimAG geregelten Heimarbeitsverhältnisse keine Arbeitsverhältnisse typischer Art sind, ist eine völlige Gleichstellung von Heimarbeitern und Betriebsarbeitern im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht möglich. Das HeimAG enthält jedoch seit der Novelle 1992 eine Regelung über die Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses. Im Hinblick auf den spezifischen Charakter des Heimarbeitsverhältnisses sieht das Gesetz zwar keine Kündigungsregelung vor, verlangt jedoch vom Auftraggeber bzw. Heimarbeiter eine ausdrückliche Erklärung, das Heimarbeitsverhältnis beenden zu wollen. Bei bloßer Nichtvergabe von Heimarbeit ohne ausdrückliche Auflösungserklärung bleibt das Heimarbeitsverhältnis bestehen. Durch die oben angeführte Novelle wurde auch eine Abfertigungsregelung für Heimarbeiter eingeführt.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für Heimangestellte, die Arbeitnehmer sind, ist im AngG geregelt.

### Zu Abschnitt XI - Beilegung von Streitigkeiten

Der dem HeimAG unterliegende Heimarbeiter hat neben dem Recht, Ansprüche aus dem Heimarbeitsverhältnis unmittelbar beim Arbeits- und Sozialgericht (Arbeits- und Sozial-

gerichtsgesetz, BGBl. Nr. 104/1985 idF BGBl. I Nr. 120/1999) einzuklagen, auch die Möglichkeit, das Arbeitsinspektorat einzuschalten (Arbeitsinspektionsgesetz, BGBl. Nr. 27/1993 idF BGBl. I Nr. 38/1999). Das Arbeitsinspektorat hat gemäß § 52 HeimAG die Einhaltung der Arbeits- und Lieferungsbedingungen zu überwachen und auch zu prüfen, ob nicht eine Unterentlohnung vorliegt.

Heimangestellte, auf die das AngG anzuwenden ist, können ihre offenen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gerichtlich geltend machen und sich in Bezug auf Verstöße gegen die Schutzvorschriften des ASchG für „Heimangestellte“ gleichfalls an das Arbeitsinspektorat wenden.

Die Bundesregierung hat in der Sitzung des Ministerrates vom ..... 14. 11. 2000 ..... beschlossen, dem Bericht über das Übereinkommen (Nr. 177) über Heimarbeit sowie die Empfehlung (Nr. 184) betreffend denselben Gegenstand zuzustimmen, die beteiligten Bundesminister einzuladen, bei allfälligen Maßnahmen auf dem gegenständlichen Gebiet die Bestimmungen des Übereinkommens und die Vorschläge der Empfehlung soweit wie möglich zu berücksichtigen und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zu übermitteln.

Die Bundesregierung schlägt daher vor,

der Nationalrat möge den Bericht über das Übereinkommen (Nr. 177) über Heimarbeit und die Empfehlung (Nr. 184) betreffend denselben Gegenstand zur Kenntnis zu nehmen.

## INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

### Übereinkommen 177

#### ÜBEREINKOMMEN ÜBER HEIMARBEIT

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1996 zu ihrer dreiundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, weist darauf hin, daß viele internationale Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, die allgemein anwendbare Normen betreffend die Arbeitsbedingungen festlegen, auf Heimarbeiter Anwendung finden, stellt fest, daß die besonderen Bedingungen, die die Heimarbeit kennzeichnen, es wünschenswert erscheinen lassen, die Anwendung dieser Übereinkommen und Empfehlungen auf Heimarbeiter zu verbessern und sie durch Normen zu ergänzen, die den besonderen Merkmalen der Heimarbeit Rechnung tragen, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Heimarbeit, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 20. Juni 1996, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Heimarbeit, 1996, bezeichnet wird.

#### *Artikel 1*

Im Sinne dieses Übereinkommens

- a) bedeutet der Ausdruck „Heimarbeit“ Arbeit, die von einer als Heimarbeiter zu bezeichnenden Person verrichtet wird,
  - i) in ihrer Wohnung oder in anderen Räumlichkeiten ihrer Wahl, ausgenommen die Arbeitsstätte des Arbeitgebers;
  - ii) gegen Entgelt;
  - iii) deren Ergebnis ein Erzeugnis oder eine Dienstleistung nach den Vorgaben des Arbeitgebers ist, unabhängig davon, wer die verwendeten Ausrüstungen, Materialien oder sonstigen Einsatzfaktoren bereitstellt,es sei denn, daß diese Person den Grad der Selbständigkeit und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit besitzt, der erforderlich ist, um gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder gemäß innerstaatlichen gerichtlichen Entscheidungen als selbständig erwerbstätig angesehen zu werden;
- b) werden Personen mit Arbeitnehmerstatus nicht einfach deshalb zu Heimarbeitern im Sinne dieses Übereinkommens, weil sie gelegentlich ihre Arbeit als Arbeitnehmer zu Hause statt an ihrem gewöhnlichen Arbeitsplatz verrichten;
- c) bedeutet der Ausdruck „Arbeitgeber“ eine natürliche oder juristische Person, die unmittelbar oder über eine Mittelsperson, unabhängig davon, ob Mittelspersonen in

der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgesehen sind oder nicht, Heimarbeit in Ausübung ihrer geschäftlichen Tätigkeit vergibt.

#### *Artikel 2*

Dieses Übereinkommen gilt für alle Personen, die Heimarbeit im Sinne von Artikel 1 verrichten.

#### *Artikel 3*

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, hat in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die sich mit Heimarbeitern befassen, sowie denjenigen der Arbeitgeber von Heimarbeitern eine innerstaatliche Heimarbeitspolitik zur Verbesserung der Lage der Heimarbeiter festzulegen, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen.

#### *Artikel 4*

1. Die innerstaatliche Heimarbeitspolitik hat die Gleichbehandlung von Heimarbeitern und anderen Arbeitnehmern soweit wie möglich zu fördern, wobei die besonderen Merkmale der Heimarbeit und gegebenenfalls die für eine gleichartige oder ähnliche Arbeit, die in einem Betrieb durchgeführt wird, geltenden Bedingungen zu berücksichtigen sind.

2. Die Gleichbehandlung ist zu fördern insbesondere in bezug auf:

- a) das Recht der Heimarbeiter, Verbände ihrer Wahl zu bilden oder solchen Verbänden beizutreten und sich an den Tätigkeiten solcher Verbände zu beteiligen;
- b) den Schutz gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf;
- c) den Arbeitsschutz;
- d) das Entgelt;
- e) den Schutz durch gesetzliche Systeme der Sozialen Sicherheit;
- f) den Zugang zur Ausbildung;
- g) das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit; und
- h) den Mutterschutz.

#### *Artikel 5*

Die innerstaatliche Heimarbeitspolitik ist durch die Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf eine andere geeignete, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise durchzuführen.

#### *Artikel 6*

Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitsstatistiken soweit wie möglich die Heimarbeit einbeziehen.

#### *Artikel 7*

Die innerstaatliche Gesetzgebung über die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hat für die Heimarbeit zu gelten, wobei deren besondere Merkmale zu berücksichtigen



## - 3 -

sind, und hat die Voraussetzungen festzulegen, unter denen bestimmte Arten von Arbeit und die Verwendung von bestimmten Stoffen in der Heimarbeit aus Sicherheits- und Gesundheitsgründen verboten werden können.

*Artikel 8*

Soweit die Einschaltung von Mittelspersonen in der Heimarbeit gestattet ist, sind die jeweiligen Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber und der Mittelspersonen gemäß der innerstaatlichen Praxis durch die Gesetzgebung oder durch gerichtliche Entscheidungen festzulegen.

*Artikel 9*

1. Ein Aufsichtssystem im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis hat die Einhaltung der für die Heimarbeit geltenden Gesetzgebung sicherzustellen.

2. Bei Verstößen gegen diese Gesetzgebung sind ausreichende Abhilfemaßnahmen, gegebenenfalls einschließlich Zwangsmaßnahmen, vorzusehen und wirksam anzuwenden.

*Artikel 10*

Dieses Übereinkommen berührt nicht günstigere Bestimmungen, die aufgrund anderer internationaler Arbeitsübereinkommen für Heimarbeiter gelten.

*Artikel 11*

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

*Artikel 12*

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.

2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

*Artikel 13*

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

#### *Artikel 14*

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

#### *Artikel 15*

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

#### *Artikel 16*

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

#### *Artikel 17*

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise neu faßt, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt folgendes:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 13 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

#### *Artikel 18*

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

## INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

### Empfehlung 184

#### EMPFEHLUNG BETREFFEND HEIMARBEIT

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1996 zu ihrer dreiundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, weist darauf hin, daß viele internationale Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, die allgemein anwendbare Normen betreffend die Arbeitsbedingungen festlegen, auf Heimarbeiter Anwendung finden,

stellt fest, daß die besonderen Bedingungen, die die Heimarbeit kennzeichnen, es wünschenswert erscheinen lassen, die Anwendung dieser Übereinkommen und Empfehlungen auf Heimarbeiter zu verbessern und sie durch Normen zu ergänzen, die den besonderen Merkmalen der Heimarbeit Rechnung tragen,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Heimarbeit, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über Heimarbeit, 1996, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 20. Juni 1996, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Heimarbeit, 1996, bezeichnet wird.

#### I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND GELTUNGSBEREICH

##### 1. Im Sinne dieser Empfehlung

- a) bedeutet der Ausdruck „Heimarbeit“ Arbeit, die von einer als Heimarbeiter zu bezeichnenden Person verrichtet wird,
  - i) in ihrer Wohnung oder in anderen Räumlichkeiten ihrer Wahl, ausgenommen die Arbeitsstätte des Arbeitgebers;
  - ii) gegen Entgelt;
  - iii) deren Ergebnis ein Erzeugnis oder eine Dienstleistung nach den Vorgaben des Arbeitgebers ist, unabhängig davon, wer die verwendeten Ausrüstungen, Materialien oder sonstigen Einsatzfaktoren bereitstellt,es sei denn, daß diese Person den Grad der Selbständigkeit und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit besitzt, der erforderlich ist, um gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder gemäß innerstaatlichen gerichtlichen Entscheidungen als selbständig erwerbstätig angesehen zu werden;
- b) werden Personen mit Arbeitnehmerstatus nicht einfach deshalb zu Heimarbeitern im Sinne dieser Empfehlung, weil sie gelegentlich ihre Arbeit als Arbeitnehmer zu Hause statt an ihrem gewöhnlichen Arbeitsplatz verrichten;
- c) bedeutet der Ausdruck „Arbeitgeber“ eine natürliche oder juristische Person, die unmittelbar oder über eine Mittelsperson, unabhängig davon, ob Mittelspersonen in

der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgesehen sind oder nicht, Heimarbeit in Ausübung ihrer geschäftlichen Tätigkeit vergibt.

2. Diese Empfehlung gilt für alle Personen, die Heimarbeit im Sinne von Absatz 1 verrichten.

## II. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

3. (1) Jedes Mitglied sollte entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis eine Stelle oder Stellen bezeichnen, denen die Festlegung und die Durchführung der in Artikel 3 des Übereinkommens erwähnten innerstaatlichen Heimarbeitspolitik übertragen werden.

(2) Bei der Festlegung und der Durchführung dieser innerstaatlichen Politik sollten soweit wie möglich dreigliedrige Gremien oder Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer hinzugezogen werden.

(3) Sind Verbände, die sich mit Heimarbeitern befassen, oder Verbände der Arbeitgeber von Heimarbeitern nicht vorhanden, sollte(n) die in Unterabsatz (1) erwähnte(n) Stelle(n) geeignete Vorkehrungen treffen, um diesen Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Möglichkeit zu geben, sich zu dieser innerstaatlichen Politik und zu den zu ihrer Durchführung getroffenen Maßnahmen zu äußern.

4. Es sollten ausführliche Informationen, einschließlich nach dem Geschlecht gegliederter Daten, über Ausmaß und Merkmale der Heimarbeit zusammengestellt und auf dem neuesten Stand gehalten werden, die als Grundlage für die innerstaatliche Heimarbeitspolitik und für die zu ihrer Durchführung getroffenen Maßnahmen dienen sollen. Diese Informationen sollten veröffentlicht und öffentlich zugänglich gemacht werden.

5. (1) Ein Heimarbeiter sollte über seine besonderen Beschäftigungsbedingungen schriftlich oder auf eine andere geeignete, der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis entsprechende Weise laufend unterrichtet werden.

(2) Diese Informationen sollten insbesondere folgendes enthalten:

- a) den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers und gegebenenfalls der Mittelsperson;
- b) den Entgelttarif oder den Entgeltsatz und die Berechnungsmethoden; und
- c) die Art der auszuführenden Arbeit.

## III. ÜBERWACHUNG DER HEIMARBEIT

6. Die zuständige Stelle auf der innerstaatlichen Ebene und je nach den Umständen auf der regionalen, sektoralen oder lokalen Ebene sollte die Registrierung der Arbeitgeber von Heimarbeitern und der von solchen Arbeitgebern gegebenenfalls eingeschalteten Mittelspersonen vorsehen. Sie sollte zu diesem Zweck die Informationen näher bezeichnen, welche die Arbeitgeber ihr vorlegen oder zu ihrer Verfügung halten sollten.

7. (1) Die Arbeitgeber sollten verpflichtet sein, der zuständigen Stelle die erstmalige Vergabe von Heimarbeit zu melden.

(2) Die Arbeitgeber sollten ein nach dem Geschlecht gegliedertes Verzeichnis aller Heimarbeiter führen, an die sie Arbeit vergeben.

(3) Die Arbeitgeber sollten ferner eine Aufstellung der an einen Heimarbeiter vergebenen Arbeit führen, die folgendes ausweist:

- a) die Zeitvorgabe;
- b) den Entgeltsatz;

- 3 -

- c) die dem Heimarbeiter gegebenenfalls entstandenen Kosten und den hierfür erstatteten Betrag;
- d) alle aufgrund der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgenommenen Abzüge; und
- e) das geschuldete Bruttoentgelt und das ausgezahlte Nettoentgelt sowie den Zahlungstermin.

(4) Dem Heimarbeiter sollte eine Kopie der in Unterabsatz (3) erwähnten Aufstellung zugestellt werden.

8. Soweit dies mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis betreffend die Achtung der Privatsphäre vereinbar ist, sollten Arbeitsinspektoren oder andere mit der Durchsetzung der für Heimarbeit geltenden Vorschriften beauftragte Bedienstete befugt sein, die Teile der Wohnung oder sonstiger privater Räumlichkeiten zu betreten, in denen die Arbeit durchgeführt wird.

9. Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen gegen die für Heimarbeit geltende Gesetzgebung sollten geeignete Maßnahmen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis getroffen werden, einschließlich des möglichen Verbots der Vergabe von Heimarbeit.

#### IV. MINDESTALTER

10. Die innerstaatliche Gesetzgebung über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit sollte für Heimarbeit gelten.

#### V. VEREINIGUNGSRECHT UND RECHT ZU KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

11. Gesetzliche oder administrative Beschränkungen oder sonstige Behinderungen

- a) der Ausübung des Rechts der Heimarbeiter, eigene Verbände zu bilden oder den Arbeitnehmerverbänden ihrer Wahl beizutreten und an den Tätigkeiten solcher Verbände teilzunehmen; und
  - b) der Ausübung des Rechts der Heimarbeiterverbände, gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen oder Dachverbänden beizutreten,
- sollten ermittelt und beseitigt werden.

12. Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um Kollektivverhandlungen als Mittel zur Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Heimarbeiter zu fördern.

#### VI. ENTGELT

13. Es sollten Mindestentgeltsätze für Heimarbeit in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis festgesetzt werden.

14. (1) Die Entgeltsätze der Heimarbeiter sollten vorzugsweise durch Kollektivverhandlungen festgesetzt werden oder, in Ermangelung solcher Verhandlungen, durch

- a) Beschlüsse der zuständigen Stelle nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, der Verbände, die sich mit Heimarbeitern befassen, und derjenigen der Arbeitgeber von Heimarbeitern oder, falls solche Verbände nicht bestehen, der Vertreter der Heimarbeiter und der Arbeitgeber von Heimarbeitern; oder

b) andere geeignete Lohnfestsetzungsverfahren auf nationaler, sektoraler oder lokaler Ebene.

(2) Soweit die Entgeltsätze nicht durch eines der in Unterabsatz (1) erwähnten Mittel festgesetzt werden, sollten sie zwischen dem Heimarbeiter und dem Arbeitgeber vereinbart werden.

15. Für eine gegebene stückweise bezahlte Arbeit sollte der Entgeltsatz eines Heimarbeiters demjenigen vergleichbar sein, den ein Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers oder, wenn es keinen solchen Arbeitnehmer gibt, in einem anderen Betrieb in dem betreffenden Wirtschaftszweig und der betreffenden Region erhält.

16. Heimarbeiter sollten einen Ausgleich erhalten für:

a) im Zusammenhang mit ihrer Arbeit entstandene Kosten wie Aufwendungen für den Verbrauch von Energie und Wasser, Nachrichtenverbindungen und die Instandhaltung von Maschinen und Ausrüstungen; und

b) die für die Instandhaltung von Maschinen und Ausrüstungen, das Wechseln von Werkzeugen, Sortieren, Aus- und Einpacken sowie ähnliche Tätigkeiten aufgewendete Zeit.

17. (1) Die innerstaatliche Gesetzgebung auf dem Gebiet des Lohnschutzes sollte für Heimarbeiter gelten.

(2) Die innerstaatliche Gesetzgebung sollte sicherstellen, daß Abzüge im voraus festgelegten Kriterien unterliegen, und sollte die Heimarbeiter vor ungerechtfertigten Abzügen wegen fehlerhafter Arbeit oder Materialvergeudung schützen.

(3) Heimarbeiter sollten entweder bei Ablieferung jedes fertiggestellten Arbeitsauftrags oder in regelmäßigen Zeitabständen von nicht mehr als einem Monat bezahlt werden.

18. Falls eine Mittelsperson eingeschaltet wird, sollte diese mit dem Arbeitgeber für die Zahlung des den Heimarbeitern geschuldeten Entgelts in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis gesamtschuldnerisch haften.

## VII. ARBEITSSCHUTZ

19. Die zuständige Stelle sollte für die Verbreitung von Richtlinien betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften und -vorkehrungen sorgen, die Arbeitgeber und Heimarbeiter zu beachten haben. Soweit praktisch möglich, sollten diese Richtlinien in von den Heimarbeitern verstandene Sprachen übersetzt werden.

20. Die Arbeitgeber sollten verpflichtet sein:

a) Heimarbeiter über alle Gefahren, die dem Arbeitgeber bekannt sind oder bekannt sein sollten, im Zusammenhang mit der an sie vergebenen Arbeit und über die zu treffenden Vorsichtsmaßnahmen zu informieren und ihnen gegebenenfalls die erforderliche Ausbildung zu vermitteln;

b) sicherzustellen, daß die den Heimarbeitern zur Verfügung gestellten Maschinen, Werkzeuge oder sonstigen Ausrüstungen mit geeigneten Sicherheitsvorrichtungen versehen sind, und angemessene Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß sie ordnungsgemäß instand gehalten werden; und

c) Heimarbeitern unentgeltlich die erforderliche persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen.

21. Die Heimarbeiter sollten verpflichtet sein:

a) die vorgeschriebenen Arbeitsschutzmaßnahmen einzuhalten;

b) in angemessener Weise für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit und für die anderer Personen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen

werden können, Sorge zu tragen, einschließlich der sachgemäßen Benutzung der ihnen zur Verfügung gestellten Materialien, Maschinen, Werkzeuge und sonstigen Ausrüstungen.

22. (1) Ein Heimarbeiter, der die Ausführung von Arbeit ablehnt, von der er mit hinreichendem Grund annimmt, daß sie eine unmittelbare und ernste Gefahr für seine Sicherheit oder Gesundheit darstellt, sollte vor ungerechtfertigten Folgen in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise geschützt werden. Der Heimarbeiter sollte den Sachverhalt unverzüglich dem Arbeitgeber melden.

(2) Bei einer unmittelbaren und ernsten Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit eines Heimarbeiters, seiner Familie oder der Allgemeinheit, die von einem Arbeitsinspektor oder einem anderen für die Sicherheit zuständigen Bediensteten festgestellt worden ist, sollte die Fortsetzung der Heimarbeit untersagt werden, bis geeignete Abhilfemaßnahmen getroffen worden sind.

### VIII. ARBEITSZEIT, RUHEZEITEN UND URLAUB

23. Ein Termin für die Fertigstellung eines Arbeitsauftrags sollte nicht so gesetzt werden, daß ein Heimarbeiter daran gehindert wird, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten in Anspruch zu nehmen, die denjenigen anderer Arbeitnehmer vergleichbar sind.

24. Die innerstaatliche Gesetzgebung sollte die Voraussetzungen festlegen, unter denen Heimarbeiter wie andere Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Feiertage, bezahlten Jahresurlaub und Bezahlung bei krankheitsbedingtem Arbeitsausfall haben sollten.

### IX. SOZIALE SICHERHEIT UND MUTTERSCHUTZ

25. Heimarbeiter sollten durch die Soziale Sicherheit geschützt sein. Dies könnte erfolgen durch:

- a) die Ausdehnung der bestehenden Systeme der Sozialen Sicherheit auf Heimarbeiter;
- b) die Anpassung der Systeme der Sozialen Sicherheit zwecks Erfassung der Heimarbeiter; oder
- c) die Entwicklung von besonderen Systemen oder Kassen für Heimarbeiter.

26. Die innerstaatliche Gesetzgebung auf dem Gebiet des Mutterschutzes sollte für Heimarbeiterinnen gelten.

### X. SCHUTZ BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

27. Heimarbeiter sollten hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den gleichen Schutz genießen wie andere Arbeitnehmer.

### XI. BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN

28. Die zuständige Stelle sollte sicherstellen, daß es Einrichtungen für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen einem Heimarbeiter und einem Arbeitgeber oder einer von dem Arbeitgeber gegebenenfalls eingeschalteten Mittelsperson gibt.

## XII. PROGRAMME BETREFFEND HEIMARBEIT

29. (1) Jedes Mitglied sollte in Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Programme fördern und unterstützen, die

- a) die Heimarbeiter über ihre Rechte und die Arten der ihnen zur Verfügung stehenden Unterstützung informieren;
- b) das Bewußtsein für Heimarbeitsfragen unter Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, nichtstaatlichen Organisationen und in der Öffentlichkeit stärken;
- c) den Zusammenschluß von Heimarbeitern in Verbänden ihrer Wahl, einschließlich Genossenschaften, erleichtern;
- d) eine Ausbildung vermitteln, um die Fertigkeiten der Heimarbeiter (einschließlich nichttraditioneller Fertigkeiten, Führungsfähigkeiten und Verhandlungsgeschick) sowie ihre Produktivität, ihre Beschäftigungsmöglichkeiten und ihre Erwerbsfähigkeit zu verbessern;
- e) eine Ausbildung vermitteln, die in möglichst unmittelbarer Nähe des Wohnorts der Heimarbeiter durchgeführt wird und keine unnötigen formellen Qualifikationen erfordert;
- f) die Sicherheit und Gesundheit der Heimarbeiter verbessern, indem beispielsweise ihr Zugang zu Ausrüstungen, Werkzeugen, Rohstoffen und anderen wesentlichen Materialien, die sicher und von guter Qualität sind, erleichtert wird;
- g) die Schaffung von Zentren und Netzwerken für Heimarbeiter erleichtern, um ihnen Informationen und Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen und ihre Isolierung zu verringern;
- h) den Zugang zu Krediten, verbessertem Wohnraum und Kinderbetreuung erleichtern; und
- i) die Anerkennung der Heimarbeit als gültige Arbeitserfahrung fördern.

(2) Der Zugang zu diesen Programmen sollte Heimarbeitern in ländlichen Gebieten gewährleistet werden.

(3) Es sollten spezifische Programme angenommen werden, um Kinderarbeit in der Heimarbeit zu beseitigen.

## XIII. ZUGANG ZU INFORMATIONEN

30. Soweit praktisch möglich, sollten Informationen über die Rechte und den Schutz der Heimarbeiter und die Pflichten der Arbeitgeber gegenüber Heimarbeitern sowie die in Absatz 29 erwähnten Programme in von den Heimarbeitern verstandenen Sprachen bereitgestellt werden.