

**III-189 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen  
des Nationalrates XX. Gesetzgebungsperiode**

**Bericht an den Nationalrat**

**A. Vorbemerkungen**

Auf der 85. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, die vom 3. bis 19. Juni 1997 in Genf stattgefunden hat, wurden am 19. Juni u.a. das

Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler  
und die  
Empfehlung (Nr. 188) betreffend private Arbeitsvermittler  
angenommen.

Der amtliche deutsche Wortlaut des Übereinkommens und der Empfehlung ist in der Anlage angeschlossen.

Nach Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, BGBl. Nr. 223/1949, ist jedes Mitglied verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Urkunden innerhalb eines bestimmten Zeitraumes 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.

## B. Die internationalen Urkunden

Durch das Übereinkommen werden die beiden früheren (von Österreich nicht ratifizierten) Übereinkommen über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung neugefaßt.

Das Übereinkommen enthält in Artikel 1 Definitionen der Begriffe „privater Arbeitsvermittler“, „Arbeitnehmer“ und „Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer“ und beschreibt in seinem Artikel 2 Geltungsbereich und Zweck des Übereinkommens. Die weiteren Artikel enthalten Bestimmungen über die rechtliche Stellung der privaten Arbeitsvermittler und die Bedingungen für ihre Tätigkeit, die Verantwortlichkeiten der privaten Arbeitsvermittler, die Rechte bzw. den Schutz der Arbeitnehmer in bestimmten Bereichen des Arbeits- und Sozialrechts, die Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst und den privaten Arbeitsvermittlern, die Durchführung des Übereinkommens, deren Überwachung sowie über Abhilfemaßnahmen bei Verstößen gegen das Übereinkommen.

Die Empfehlung, deren ergänzenden Bestimmungen in Verbindung mit jenen des Übereinkommens angewendet werden sollten, enthält in ihrem Teil I allgemeine Bestimmungen, Teil II bringt detaillierte Vorschläge für den Schutz der Arbeitnehmer und Teil III über die Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst und den privaten Arbeitsvermittlern.

## C. Rechtslage und Folgerungen

Zur Frage der Ratifikation des Übereinkommens sowie über die Durchführung der zugehörigen Empfehlung wurden die Stellungnahmen der zuständigen Stellen des Bundes sowie der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eingeholt.

Von Arbeitgeberseite wurden keine Einwendungen gegen eine Ratifikation erhoben, da ihrer Ansicht nach die Vorschriften des Übereinkommens in Österreich bereits verwirklicht seien.

Die Bundesarbeitskammer teilte mit, daß in der österreichischen Rechtsordnung (Arbeitsmarktförderungsgesetz und Arbeitskräfteüberlassungsgesetz) der vom Übereinkommen angestrebte Schutz der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der privaten Arbeitsvermittlung wesentlich präziser ausgeformt sei und eine Ratifikation des Übereinkommens daher für Österreich keineswegs zu einem sozialen Fortschritt führen würde, sondern sogar dem im Sinne des Arbeitnehmer-Schutzgedankens wesentlich weiter entwickelten österreichischen Recht entgegenstünde. So werde etwa im Übereinkommen die Arbeitskräfteüberlassung unter den Tatbestand der privaten Arbeitsvermittlung subsumiert, während in Österreich sehr bewußt zwischen dem Tatbestand der privaten Arbeitsvermittlung einerseits und jenem der Arbeitskräfteüberlassung andererseits unterschieden worden sei, woraus sich auch eine Reihe von weiteren grundsätzlich vom Übereinkommen abweichenden Regelungen ergebe, die der Ratifikation entgegenstünden. Auch seien so wesentliche Elemente wie etwa der Schutz der Arbeitsuchenden gegen die Vermittlung auf gesundheitlich beeinträchtigende Arbeitsstellen oder das in der österreichischen Gesetzgebung verwirklichte Vermittlungsverbot in einen von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb im Vergleich zur österr. Rechtslage unbefriedigend bis gar nicht gelöst. Da das Übereinkommen somit in wesentlichen Punkten der österr. einschlägigen Gesetzgebung widersprechen und eine Anpassung der österr. Rechtslage an die geringeren Standards des Übereinkommens (insbesondere im Zusammenhang mit der Aufgabe der Differenzierung von Arbeitsvermittlung und Arbeitskräfteüberlassung) einen Abbau von Schutzmaßnahmen für die Arbeitnehmer darstellen würde, werde eine Ratifikation des Übereinkommens nachdrücklich abgelehnt.

Seitens des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wurde ebenfalls darauf verwiesen, daß das Übereinkommen in wichtigen Punkten dem österr. Arbeitsmarktrecht widerspreche und daher nicht ratifiziert werden sollte.

Die vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales durchgeführte nachstehende Überprüfung der Rechtslage zeigt, daß dem Übereinkommen von dessen Konzeption der privaten Arbeitsvermittlung her sowie einzelnen Vorschlägen der Empfehlung durch die österreichische Rechtsordnung nicht Rechnung getragen wird, weshalb von einer Ratifikation des Übereinkommens durch Österreich Abstand zu nehmen ist. Eine Überprüfung auch im Hinblick auf EU-Konformität ist somit entbehrlich.

### Das Übereinkommen

Hinsichtlich des genauen Wortlautes des Übereinkommens wird auf den angeschlossenen amtlichen Text verwiesen.

Artikel 1 des Übereinkommens definiert die Begriffe „privater Arbeitsvermittler“, „Arbeitnehmer“ (schließt Arbeitsuchende ein) und „Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer“.

In der Definition des Begriffes „privater Arbeitsvermittler“ werden verschiedene Dienstleistungen, nämlich die der Arbeitsvermittlung im engeren Sinn, das ist die Zusammenführung von Dienstgeber und Dienstnehmer unter Anwendung bestimmter Selektionsmechanismen, sowie die Arbeitskräfteüberlassung, die als eine der Ausprägungen dieser Geschäftstätigkeit durchaus auch eine Vermittlungskomponente haben kann, zusammengefaßt. Wie bereits in der angeführten Stellungnahme der Bundesarbeitskammer dargestellt, entspricht diese Definition des Übereinkommens nicht der österreichischen Rechtslage mit der ausdrücklichen Unterscheidung zwischen dem Tatbestand der privaten Arbeitsvermittlung und dem Tatbestand der Arbeitskräfteüberlassung mit abweichenden Regelungen entsprechend dem Arbeitsmarktförderungsgesetz

(AMFG), BGBl. Nr. 31/1969 i.d.g.F und dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988 i.d.g.F.

Ein ausdrückliches Verbot der gleichzeitigen Ausübung von Arbeitskräfteüberlassung und Arbeitsvermittlung ist beispielsweise in § 129 Abs. 2 der Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194 i.d.g.F vorgesehen.

Artikel 2 betrifft den Geltungsbereich des Übereinkommens und führt als dessen Zweck die Gestattung der Tätigkeit von privaten Arbeitsvermittlern und den Schutz der beteiligten Arbeitnehmer an. Es gilt grundsätzlich für alle privaten Arbeitsvermittler, Wirtschaftszweige und Gruppen von Arbeitnehmern mit Ausnahme der Seeleute. Bei Inanspruchnahme der eingeräumten Möglichkeit, privaten Arbeitsvermittlern ein Tätigwerden für bestimmte Arbeitnehmergruppen oder Wirtschaftszweige zu verbieten, oder Arbeitnehmer in bestimmten Wirtschaftszweigen vom Geltungsbereich des Übereinkommens ganz oder teilweise unter bestimmten Voraussetzungen auszunehmen, hat der Ratifikant in seinen Berichten über die Durchführung des Übereinkommens diese Verbote oder Ausnahmen unter Angabe der Gründe dafür anzugeben.

Den Forderungen des Artikels 3 nach Festlegung der rechtlichen Stellung der privaten Arbeitsvermittler sowie der maßgeblichen Bedingungen für ihre Tätigkeit allenfalls durch ein Bewilligungs- oder Zulassungssystem wird durch die Regelungen der §§ 17a - e AMFG Rechnung getragen.

Artikel 4 verlangt Maßnahmen zur Sicherstellung der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen der von privaten Arbeitsvermittlern angeworbenen Arbeitnehmer.

Die von privaten Arbeitsvermittlern angeworbenen Arbeitnehmer haben wie andere Arbeitnehmer das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen.

Näheres ist den Ausführungen zu Artikel 11 zu entnehmen.

Nach Artikel 5 hat der Ratifikant zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung und zu bestimmten Berufen sicherzustellen, daß keine Diskriminierung aufgrund der aufgezählten Kriterien durch die privaten Arbeitsvermittler erfolgt; besondere Maßnahmen für die am meisten benachteiligten Arbeitnehmer bei der Suche nach einem Arbeitsplatz können jedoch zugelassen werden.

Gemäß § 10 lit. e AMFG ist die Arbeitsvermittlung unentgeltlich und unparteiisch durchzuführen.

Durch das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 108/1979 i.d.g.F, das Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis verbietet, werden auch die privaten Arbeitsvermittler erfaßt. Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff. AMFG gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verstößt, indem er einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen mit einer Geldstrafe zu belegen (§ 10d Gleichbehandlungsgesetz).

Nach Artikel 6 hat die Verarbeitung personenbezogener Daten durch die privaten Arbeitsvermittler unter Wahrung des Schutzes dieser Daten und Achtung der Privatsphäre zu erfolgen und ist auf Angelegenheiten der Qualifikation und Berufserfahrung und andere unmittelbar relevanten Informationen zu beschränken.

§ 14 AMFG bestimmt, daß nur vermittlungsrelevante Daten erhoben und verarbeitet werden dürfen. Insbesondere dürfen Daten, welche ausschließlich die persönliche oder religiöse Sphäre betreffen, und Daten über Mitgliedschaft in Parteien oder Vereinen nicht erfaßt werden. Allerdings gilt die Aufnahme einer offenen Stelle und die Vormerkung eines Arbeitssuchenden als Zustimmung zur Weitergabe der Daten an Arbeitssuchende bzw. Arbeitgeber. In diesem Zusammenhang ist weiters auf die im Datenschutzgesetz, BGBl. Nr. 565/1978 i.d.g.F, für Rechtsträger im privaten Bereich getroffenen Regelungen zu verweisen.

Artikel 7 bestimmt, daß die privaten Arbeitsvermittler den Arbeitnehmern keine Gebühren oder sonstigen Kosten in Rechnung stellen dürfen, wobei allerdings von der zuständigen Stelle Ausnahmen für bestimmte Arbeitnehmergruppen und für genau bezeichnete Arten von Dienstleistungen zugelassen werden können.

Der geforderten grundsätzlichen Unentgeltlichkeit wird durch § 10 lit. e AMFG für die gewerblich privaten Arbeitsvermittler Rechnung getragen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist für den Bereich der Künstlervermittlung gemäß § 18 AMFG gegeben.

Artikel 8 fordert Maßnahmen für einen ausreichenden Schutz der Wanderarbeitnehmer und zur Verhinderung von Mißbräuchen gegenüber dieser von privaten Arbeitsvermittlern im Hoheitsgebiet des Mitglieds angeworbenen oder vermittelten Arbeitnehmergruppe, einschließlich Rechtsvorschriften mit Sanktionen für private Arbeitsvermittler, die Mißbrauch betreiben oder betrügerische Praktiken anwenden.

Bei grenzüberschreitender Anwerbung ist von den betreffenden Mitgliedern der Abschluß von bilateralen Abkommen zu erwägen.

Entsprechende Regelungen finden sich im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG), BGBl. Nr. 218/1975 i.d.g.F, samt den zugehörigen Verordnungen und bilateralen Abkommen. Insbesondere ist auch die Überlassung von ausländischen Arbeitskräften, die nicht EU-Bürger und nur im Besitz einer Beschäftigungsbewilligung sind, nicht möglich.

Nach Artikel 9 ist sicherzustellen, daß private Arbeitsvermittler keine Kinderarbeit einsetzen oder vermitteln.

Kinderarbeit ist in Österreich verboten. Ein Arbeitgeber, der Kinder beschäftigt, unterliegt der Strafsanktion des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes (KJBG), BGBl. Nr. 599/1987 i.d.g.F, bzw. im Bereich der Land- und Forstwirtschaft des Landarbeitsgesetzes 1984 (LAG), BGBl. Nr. 287 i.d.g.F. Dies gilt auch für die Arbeitskräfteüberlassung, bei der darüber hinaus gemäß § 6 AÜG sowohl der Überlasser als auch der Beschäftiger für die Einhaltung des Kinderarbeitsverbotes verantwortlich sind.

Wird ein Kind zur Beschäftigung an einen Dritten vermittelt, ohne daß eine Arbeitskräfteüberlassung vorliegt bzw. ein über die Vermittlung hinausgehendes Vertragsverhältnis begründet wird, steht auch dieser Vermittlung das Kinderarbeitsverbot entgegen. Gemäß § 10 lit. g AMFG darf ein Arbeitsuchender nur zu Arbeiten vermittelt werden, die seinen körperlichen Fähigkeiten angemessen sind und seine Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährden. Da verbotene Kinderarbeit jedenfalls die Gesundheit des Kindes gefährden würde, ist schon aufgrund des AMFG davon auszugehen, daß Artikel 9 erfüllt wird.

Die Vermittlung ist weiters gemäß § 17d AMFG zu untersagen, wenn Arbeitskräfte zu Arbeiten vermittelt werden, die ihre Gesundheit gefährden, was bei verbotener Kinderarbeit der Fall ist.

Artikel 10 fordert angemessene Einrichtungen und Verfahren zur Behandlung von Beschwerden im Zusammenhang mit der Tätigkeit der privaten Arbeitsvermittler.

Dieser Forderung wird dadurch Rechnung getragen, daß in Österreich aufsichtsführende und kontrollierende Behörden, die die Tätigkeit der Arbeitsvermittler und Arbeitskräfteüberlasser überwachen, vorhanden sind. Diese sind auch zur Entgegennahme und Erledigung von Beschwerden berechtigt und verpflichtet (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Bundessozialämter).

Nach Artikel 11 sind Maßnahmen für einen angemessenen Schutz der von privaten Arbeitsvermittlern mit dem Ziel der Überlassung beschäftigten Arbeitnehmer in den angeführten Bereichen des Arbeits- und Sozialrechts zu treffen.

Zu lit. a:

Die Koalitionsfreiheit, d.h. das Recht, Vereinigungen zur Wahrung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen zu bilden, diesen beizutreten, zwischen Koalitionen zu wählen und sich koalitionsmäßig zu betätigen, ist als Unterfall der Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit verfassungsrechtlich garantiert durch Artikel 12 des Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger, RGBl. Nr. 147/1867, und Artikel 11 der von Österreich ratifizierten Menschenrechtskonvention, BGBl. Nr. 210/1958 i.d.g.F.

Auf einfachgesetzlicher Ebene ist das Koalitionsrecht unter anderem näher determiniert durch § 105 Abs. 3 Z 1 lit. a und b des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974 i.d.g.F. Demnach kann eine Kündigung bei Gericht angefochten werden, wenn sie wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften oder wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften erfolgt ist. Diese Bestimmung gilt auch für überlassene Arbeitnehmer.

Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft bestimmt § 235 LAG, daß es den Dienstnehmern freisteht, sich zwecks Förderung ihrer Interessen zusammenzuschließen. Jede Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit ist verboten. Dies gilt auch für überlassene Dienstnehmer.

Zu lit. b:

Zu den Hauptaufgaben der freiwillig gebildeten Koalitionen gehört das Recht zum Abschluß von Kollektivverträgen. Die Kollektivvertragsfähigkeit wird diesen Vereinigungen gemäß § 5 ArbVG auf Antrag und nach Prüfung der gesetzlich verlangten Voraussetzungen durch das Bundeseinigungsamt zuerkannt. Die Regelungen über die kollektive Rechtsgestaltung des Arbeitsverfassungsgesetzes finden auch auf Arbeitgeber im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung und für überlassene Arbeitnehmer Anwendung.

Für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter gelten die §§ 40 ff. LAG betreffend Regelungen über den Kollektivvertrag; Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft unterliegen dem ArbVG und nicht den Bestimmungen des LAG.

Zu lit. c:

Gemäß § 10 AÜG hat der überlassene Arbeitnehmer unabhängig vom vertraglich vereinbarten Entgelt Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit des Entgeltes ist für die Dauer der Überlassung auf den Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebes Bedacht zu nehmen. Dem überlassenen Arbeitnehmer stehen somit zwingend die im Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebes vorgesehenen Mindestentgelte zu, nicht jedoch gebührt ein Entgelt, das sich nach dem im Beschäftigerbetrieb gezahlten Istlohn-Niveau orientiert.

Kommt für den Überlasserbetrieb ein Kollektivvertrag zur Anwendung, dann bleibt dieser gemäß § 10 AÜG unberührt. Dies ist vor allem dann von Be-

deutung, wenn der Beschäftigterkollektivvertrag ein niedrigeres Entgeltniveau aufweist. Für jene Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer nicht an Dritte überlassen wird, wäre gleichfalls der Überlasserkollektivvertrag anzuwenden. Kommt weder im Überlasser- noch im Beschäftigterbetrieb ein Kollektivvertrag zur Anwendung, dann ist das Entgelt nach den eingangs angeführten Kriterien der Angemessenheit und Ortsüblichkeit zu bestimmen.

Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft ist eine Erfüllung dieser Bestimmung nur insoweit gegeben, als überlassene land- und forstwirtschaftliche Arbeiter einem Kollektivvertrag (Überlasser oder Beschäftigter) unterliegen, da das LAG keine dem § 10 AÜG analoge Bestimmung vorsieht.

Zu den lit. d, g und j:

Auf Personen, die als Arbeitnehmer in Dienstleistungsbetrieben von Überlassern beschäftigt werden, kommen sämtliche Schutzgesetze zur Anwendung (wie Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz, Mutterschutzgesetz, KJBG, Frauennachtarbeitsgesetz, LAG, ArbeitnehmerInnenschutzgesetz).

Zu lit. e:

Gemäß § 5 AÜG bleiben die Pflichten des Arbeitgebers insbesondere im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften auch durch die Überlassung unberührt. Bei Überlassungen aus dem Ausland ist gemäß § 3 Abs. 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 i.d.g.F, grundsätzlich Sozialversicherungspflicht in Österreich anzunehmen, es sei denn die Überlassung erfolgt aus dem EU-Raum und die entsprechende EG-Verordnung 1408/71 kommt zum Tragen, gemäß der bei kurzfristigen Entsendungen (Überlassungen) weiterhin Sozialversicherungspflicht im Entsendestaat besteht.

Zu lit. f:

Ein Anspruch auf Zugang zur Ausbildung für überlassene Arbeitskräfte gegenüber dem Überlasser ist ebensowenig wie für sonstige Arbeitskräfte in anderen Betrieben vorgesehen. Nur insoweit der arbeitsrechtliche Gleichbe-

handlungsgrundsatz oder das Gleichbehandlungsgesetz in unsachlicher Weise verletzt werden, kann eine Ungleichbehandlung gegenüber anderen Arbeitnehmern desselben Betriebes geltend gemacht werden.

Artikel 12 verlangt eine Festlegung und Zuweisung der jeweiligen Verantwortlichkeiten der privaten Arbeitsvermittler (im Sinne von Überlassern) und der Einsatzbetriebe in den angeführten Bereichen des Arbeits- und Sozialrechts.

Zu dieser Forderung, in der mit Ausnahme der Vereinigungsfreiheit dieselben Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts wie in Artikel 11 angesprochen werden, wird zunächst auf die Ausführungen zu diesem Artikel verwiesen.

In Bezug auf die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen ist auf § 6 AÜG hinzuweisen, wonach für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers der Beschäftiger und im Bereich des persönlichen und besonderen Personenschutzes (Mutterschutz, Jugendarbeitsschutz, Arbeitszeitschutz) auch der Überlasser als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften gilt. Die Fürsorgepflichten obliegen neben dem Überlasser auch dem Beschäftiger für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers. Weiters wird der Überlasser verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er davon wissen müßte, daß der Beschäftiger trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutzbestimmungen oder die Fürsorgepflichten nicht einhält. Die zum Schutz der Arbeitnehmer erforderlichen gegenseitigen Informationsverpflichtungen zwischen Überlasser und Beschäftiger sind im Arbeitnehmer-Innenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 i.d.g.F, festgelegt. Bei Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, gelten besondere Verpflichtungen für Überlasser und Beschäftiger.

Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft ist festzustellen, daß das AÜG für die Überlassung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitskräften nicht gilt und das LAG lediglich bezüglich des (technischen) Arbeitsschutzes normiert, daß

für die Dauer der Überlassung die Beschäftigten als Dienstgeber gelten und bestimmte Arbeitnehmerschutzpflichten übernehmen müssen.

Nach Artikel 13 Abs. 1 und 2 sind zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst und den privaten Arbeitsvermittlern nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die hierfür erforderlichen Bedingungen festzulegen und regelmäßig zu überprüfen. Diese Bedingungen haben dabei von dem Grundsatz auszugehen, daß die Behörden die letzte Zuständigkeit für die Festlegung der Arbeitsmarktpolitik und über die für deren Umsetzung bestimmten öffentlichen Mittel behalten.

Diese Zusammenarbeit besteht in Österreich derzeit nur ansatzweise. Im Rahmen eines vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Auftrag gegebenen Forschungsprojektes mit dem Thema „Die Rolle der privaten Arbeitsvermittlung in der Funktionsweise für den österreichischen Arbeitsmarkt“ werden diesbezügliche Modelle und Szenarien als Grundlage für entsprechende Entscheidungen und Maßnahmen in der Zukunft zu entwickeln sein. Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat sich nach Ausgliederung des Arbeitsmarktservice die Grundzüge in der Festlegung der Arbeitsmarktpolitik vorbehalten (arbeitsmarktpolitisches Schwerpunktprogramm sowie die Kontrolle der Verwendung der zur Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik erforderlichen Mittel gemeinsam mit der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice). In diesem Zusammenhang ist festzustellen, daß gem. § 17b Abs. 3 AMFG öffentliche Mittel von privaten Arbeitsvermittlern nicht beansprucht werden können.

Gemäß Artikel 13 Abs. 3 und 4 haben die privaten Arbeitsvermittler die von der zuständigen Stelle zu deren Unterrichtung über ihre Struktur und Tätigkeiten sowie für statistische Zwecke verlangten vertraulichen Informationen zu liefern.

Diese Informationen sind von der zuständigen Stelle zu veröffentlichen.

Die privaten Arbeitsvermittler unterliegen der Aufsicht und Kontrolle durch das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales im Wege der örtlich zuständigen Bundessozialämter (Erlaß Zl. 35.120/1-15/94). Einmal jährlich ist durch die Bundessozialämter ein Bericht zu erstellen, der über die allgemeine Situation, die Besetzung offener Stellen, die Geschäftsführung, Eignung und Berechtigung des Geschäftsführers bzw. vorhandener Mitarbeiter zur Vermittlung, Geschäftsräumlichkeiten sowie die Durchführung der Vermittlung Aufschluß gibt. Darüber hinaus wird die Tätigkeit der gewerblich privaten Arbeitsvermittler quartalsmäßig und die Tätigkeit der Arbeitskräfteüberlasser einmal jährlich mit Stichtag 31. Juli erfaßt. Die statistische Erfassung ergibt sich aus § 17a Abs. 9 AMFG bzw. § 13 AÜG.

Die erhobenen Daten werden der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Artikel 14 enthält Bestimmungen über die Mittel zur Durchführung des Übereinkommens, die Überwachung der Umsetzungsmaßnahmen und über Abhilfemaßnahmen bei Verstößen gegen das Übereinkommen.

In Österreich kommen derzeit alle vorgesehenen Durchführungsmittel in den vom Übereinkommen erfaßten Rechtsbereichen zur Anwendung. Die Überwachung der Durchführung der Umsetzungsbestimmungen wird vor allem durch das Arbeitsinspektorat für den Bereich der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen und durch die Bundessozialämter wahrgenommen. Bei Verstößen sind gemäß ASchG, AMFG, AÜG und AuslBG entsprechend hohe Verwaltungsstrafen vorgesehen.

Artikel 15 weist ausdrücklich darauf hin, daß durch das gegenständliche Übereinkommen günstigere Bestimmungen, die aufgrund anderer internationaler Arbeitsübereinkommen für die von privaten Arbeitsvermittlern

angeworbenen, vermittelten oder beschäftigten Arbeitnehmer gelten, nicht berührt werden.

Artikel 16 führt jene Übereinkommen an, die durch das vorliegende Übereinkommen neugefaßt werden.

Die Artikel 17 bis 24 enthalten lediglich die allen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gemeinsamen Schlußartikel.

### Die Empfehlung

Auch hinsichtlich des genauen Wortlautes der Empfehlung wird auf den angeschlossenen amtlichen Text verwiesen. Da für Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz ein Ratifikationsverfahren nicht vorgesehen ist, wird lediglich aufgezeigt, inwieweit Vorschläge der Empfehlung bereits erfüllt sind.

#### Zu den Absätzen 1 bis 3:

Auf die der österreichischen Rechtslage nicht entsprechende Definition der privaten Arbeitsvermittler wurde bereits bei Art. 1 des Übereinkommens hingewiesen.

Dem Vorschlag nach Hinzuziehung der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberverbände bei der Umsetzung des Übereinkommens ist weitgehend Rechnung getragen.

Die für die privaten Arbeitsvermittler geltende innerstaatliche Gesetzgebung wird durch entsprechende Durchführungserlässe (Rechtsauslegung, Kontrolle, Statistik, Einzelfallentscheidung) weitgehend ergänzt.

Ein Austausch von Forschungsergebnissen wird teilweise praktiziert. So wurden beispielsweise im Rahmen des bei Art. 13 des Übereinkommens angeführten

Forschungsprojektes dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Unterlagen und Forschungsergebnisse vornehmlich aus der Schweiz und der Bundesrepublik Deutschland zur Verfügung gestellt.

Zu Absatz 4:

Aufgrund der in Österreich vorhandenen Regelungsdichte sind die vorgeschlagenen Maßnahmen entbehrlich.

Zu Absatz 5:

Diesem Vorschlag ist durch die Bestimmungen der §§ 11 und 12 AÜG Rechnung getragen.

Zu Absatz 6:

Die Vermittlung in einen von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb ist sowohl gemäß § 9 AÜG als auch nach § 11 Abs. 1 AMFG ausdrücklich untersagt.

Zu Absatz 7:

Gegen die erwähnten Praktiken wird im Zuge der Kontrolle durch intensive Kooperation mit anderen Behörden vorgegangen. Eine Prüfung erfolgt insbesondere auch unter gewerberechtlichen Aspekten.

Zu Absatz 8 lit. a:

Diesem Vorschlag wird durch § 10 lit. g AMFG Rechnung getragen.

Zu Absatz 9:

Auf die Ausführungen zu Art. 5 des Übereinkommens wird verwiesen.

Zu Absatz 11:

Auf die Ausführungen zu Art. 6 des Übereinkommens wird verwiesen.

Zu Absatz 12 Unterabs. 3:

Auf die bei Art. 6 des Übereinkommens erwähnte Bestimmung des § 14 AMFG wird verwiesen.

Zu Absatz 13:

Der Vorschlag über die Förderung der Verwendung bestimmter Auswahlmethoden vermag keinen Fortschritt im Sinne der Zielsetzung des Übereinkommens zu bringen, liegt diese Vorgangsweise doch ohnehin im eigenen wirtschaftlichen Interesse der Arbeitsvermittler.

Zu Absatz 14:

Diesem Vorschlag wird durch § 15 AMFG Rechnung getragen, wonach zur Durchführung der Arbeitsvermittlung solche Personen heranzuziehen sind, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit oder Vorbildung die erforderliche fachliche und überdies die notwendige persönliche Eignung haben.

Zu Absatz 15:

Die in den lit. a bis c enthaltenen Vorschläge sind in der vorliegenden Formulierung legislativ nicht umgesetzt; allerdings ergeben sich aus den Regelungen des § 11 AÜG Verbote, die berufliche Mobilität eines Beschäftigten für die Zeit nach dem Ende des Vertragsverhältnisses zum Überlasser durch Konventionalstrafen oder Einstellungsverbote in seiner Erwerbstätigkeit bzw. Mobilität einzuschränken.

Zu den Absätzen 16 und 17:

Zu diesen Vorschlägen wird auf die Ausführungen zu Art. 13 Abs. 1 und 2 des Übereinkommens verwiesen. Bei dem angeführten Forschungsprojekt „Die Rolle der privaten Arbeitsvermittlung in der Funktionsweise für den österreichischen Arbeitsmarkt“ sollen nicht nur mögliche Überlegenheiten privater bzw. öffent-

licher Vermittlungsformen in bezug auf bestimmte Zielgruppen herausgearbeitet, sondern auch Modelle und Szenarien entwickelt werden, für die die vorgeschlagenen Maßnahmen Kriterien für eine Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen beiden Vermittlungsformen darstellen werden.

Zur Erfüllung der eingangs dargestellten Verpflichtung gemäß der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation hat die Bundesregierung in der Sitzung des Ministerrates vom .....<sup>23.</sup> März 1999 dem Bericht über das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler sowie über die Empfehlung (Nr. 188) betreffend private Arbeitsvermittler zugestimmt und beschlossen, ihn dem Nationalrat zu übermitteln.

Die Bundesregierung schlägt daher vor, der Nationalrat möge den Bericht über das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler und die Empfehlung (Nr. 188) betreffend private Arbeitsvermittler zur Kenntnis nehmen.

## INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

---

### Übereinkommen 181

#### ÜBEREINKOMMEN ÜBER PRIVATE ARBEITSVERMITTLER

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1997 zu ihrer fünfundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, ist sich der Bedeutung von Flexibilität in der Funktionsweise der Arbeitsmärkte bewußt, weist darauf hin, daß die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 81. Tagung, 1994, die Auffassung vertreten hat, daß die IAO das Übereinkommen über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, neufassen sollte, stellt fest, daß das Umfeld, in dem die privaten Arbeitsvermittler tätig sind, sich erheblich unterscheidet von den Bedingungen, die bei der Annahme des vorgenannten Übereinkommens vorherrschten, anerkennt die Rolle, die die privaten Arbeitsvermittler in einem gut funktionierenden Arbeitsmarkt spielen können, verweist auf die Notwendigkeit, die Arbeitnehmer vor Mißbräuchen zu schützen, anerkennt die Notwendigkeit, als notwendige Bestandteile eines gut funktionierenden Systems der Arbeitsbeziehungen das Recht auf Vereinigungsfreiheit zu gewährleisten und Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog zu fördern, verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über Zwangsarbeit, 1930, des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, des Übereinkommens über die Beschäftigungspolitik, 1964, des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, des Übereinkommens über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988, und auf die die Anwerbung und Arbeitsvermittlung betreffenden Bestimmungen des Übereinkommens über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und des Übereinkommens über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Neufassung des Übereinkommens über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, 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 19. Juni 1997, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über private Arbeitsvermittler, 1997, bezeichnet wird.

### *Artikel 1*

1. Im Sinne dieses Übereinkommens bedeutet der Ausdruck „privater Arbeitsvermittler“ jede von den Behörden unabhängige natürliche oder juristische Person, die eine oder mehrere der folgenden Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt erbringt:

- a) Dienstleistungen zum Zusammenführen von Stellenangeboten und Stellengesuchen, ohne daß der private Arbeitsvermittler zu einer Partei des Arbeitsverhältnisses wird, das sich daraus ergeben kann;
- b) Dienstleistungen, die in der Beschäftigung von Arbeitnehmern bestehen mit dem Ziel, sie einer dritten Person zu überlassen, bei der es sich um eine natürliche oder eine juristische Person (nachstehend als „Einsatzbetrieb“ bezeichnet) handeln kann, die ihre Aufgaben festlegt und deren Ausführung überwacht;
- c) andere Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsuche, die von der zuständigen Stelle nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festgelegt werden, wie die Bereitstellung von Informationen, die nicht auf das Zusammenführen konkreter Stellenangebote und Stellengesuche abzielen.

2. Im Sinne dieses Übereinkommens schließt der Ausdruck „Arbeitnehmer“ Arbeitssuchende ein.

3. Im Sinne dieses Übereinkommens bedeutet der Ausdruck „Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer“ die Erhebung, die Speicherung, die Verknüpfung, die Weitergabe oder jede andere Verwendung von Informationen betreffend einen bestimmten oder bestimmbaren Arbeitnehmer.

### *Artikel 2*

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle privaten Arbeitsvermittler.

2. Dieses Übereinkommen gilt für alle Gruppen von Arbeitnehmern und alle Wirtschaftszweige. Es gilt nicht für die Anwerbung und Vermittlung von Seeleuten.

3. Ein Zweck dieses Übereinkommens ist es, die Tätigkeit privater Arbeitsvermittler zu gestatten und die Arbeitnehmer, die ihre Dienste in Anspruch nehmen, im Rahmen seiner Bestimmungen zu schützen.

4. Ein Mitglied kann nach Anhörung der in Betracht kommenden maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer:

- a) unter genau festgelegten Umständen privaten Arbeitsvermittlern verbieten, im Rahmen der Erbringung einer oder mehrerer der in Artikel 1 Absatz 1 erwähnten Dienstleistungen für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern oder Wirtschaftszweige tätig zu werden;
- b) unter genau festgelegten Umständen Arbeitnehmer in bestimmten Wirtschaftszweigen oder Teilen davon vom Geltungsbereich des Übereinkommens oder von einigen seiner Bestimmungen ausnehmen, vorausgesetzt, daß den betreffenden Arbeitnehmern auf andere Weise ein angemessener Schutz gewährleistet wird.

5. Ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinen Berichten gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation alle Verbote oder Ausnahmen, die es gemäß Absatz 4 in Anspruch nimmt, und die Gründe dafür anzugeben.

## — 3 —

*Artikel 3*

1. Die rechtliche Stellung der privaten Arbeitsvermittler ist in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festzulegen.

2. Ein Mitglied hat die für die Tätigkeit von privaten Arbeitsvermittlern maßgeblichen Bedingungen durch ein Bewilligungs- oder Zulassungssystem festzulegen, sofern sie nicht durch eine entsprechende innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis auf andere Weise geregelt werden.

*Artikel 4*

Es sind Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß den von privaten Arbeitsvermittlern, die die in Artikel 1 erwähnten Dienstleistungen erbringen, angeworbenen Arbeitnehmern nicht das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen vorenthalten wird.

*Artikel 5*

1. Um Chancengleichheit und Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung und zu bestimmten Berufen zu fördern, hat ein Mitglied sicherzustellen, daß die privaten Arbeitsvermittler die Arbeitnehmer nicht einer Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung, der sozialen Herkunft oder irgendeiner anderen, durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis erfaßten Form der Diskriminierung, wie Alter oder Behinderung, aussetzen.

2. Absatz 1 dieses Artikels ist nicht so durchzuführen, daß private Arbeitsvermittler daran gehindert werden, besondere Dienstleistungen zu erbringen oder gezielte Programme durchzuführen, die dazu bestimmt sind, den am meisten benachteiligten Arbeitnehmern bei der Suche nach einem Arbeitsplatz behilflich zu sein.

*Artikel 6*

Die Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer durch private Arbeitsvermittler:

- a) hat in einer Weise zu erfolgen, die diese Daten schützt und die Achtung der Privatsphäre der Arbeitnehmer in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis gewährleistet;
- b) ist auf Angelegenheiten, die mit den Qualifikationen und der Berufserfahrung der betreffenden Arbeitnehmer zusammenhängen, und alle anderen unmittelbar relevanten Informationen zu beschränken.

*Artikel 7*

1. Die privaten Arbeitsvermittler dürfen den Arbeitnehmern weder unmittelbar noch mittelbar Gebühren oder sonstige Kosten ganz oder teilweise in Rechnung stellen.

2. Die zuständige Stelle kann im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer und nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Ausnahmen von den Bestimmungen des Absatzes 1 zulassen in bezug auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern und für genau bezeichnete Arten von Dienstleistungen, die von privaten Arbeitsvermittlern erbracht werden.

3. Ein Mitglied, das Ausnahmen gemäß Absatz 2 zugelassen hat, hat in seinen Berichten gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation Auskünfte über diese Ausnahmen zu erteilen und die Gründe dafür anzugeben.

#### *Artikel 8*

1. Ein Mitglied hat nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen sowohl in den Grenzen seiner Zuständigkeit als auch gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedern zu treffen, um einen ausreichenden Schutz für Wanderarbeitnehmer vorzusehen und Mißbräuche gegenüber Wanderarbeitnehmern zu verhindern, die in seinem Hoheitsgebiet durch private Arbeitsvermittler angeworben oder vermittelt worden sind. Diese Maßnahmen haben Rechtsvorschriften zu umfassen, die Zwangsmaßnahmen vorsehen, einschließlich des Verbots solcher privater Arbeitsvermittler, die Mißbrauch betreiben oder betrügerische Praktiken anwenden.

2. Werden Arbeitnehmer in einem Land für eine Arbeit in einem anderen Land angeworben, haben die betreffenden Mitglieder den Abschluß von bilateralen Vereinbarungen in Erwägung zu ziehen, um Mißbrauch und betrügerische Praktiken bei der Anwerbung, Vermittlung und Beschäftigung zu verhindern.

#### *Artikel 9*

Ein Mitglied hat Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß private Arbeitsvermittler keine Kinderarbeit einsetzen oder vermitteln.

#### *Artikel 10*

Die zuständige Stelle hat sicherzustellen, daß angemessene Einrichtungen und Verfahren, an denen gegebenenfalls die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu beteiligen sind, zur Untersuchung von Beschwerden, angeblichem Mißbrauch und angeblichen betrügerischen Praktiken hinsichtlich der Tätigkeiten privater Arbeitsvermittler vorhanden sind.

#### *Artikel 11*

Ein Mitglied hat in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmer, die von den in Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b) genannten privaten Arbeitsvermittlern beschäftigt werden, sicherzustellen in bezug auf:

- a) Vereinigungsfreiheit;
- b) Kollektivverhandlungen;
- c) Mindestlöhne;
- d) Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen;
- e) gesetzliche Leistungen der Sozialen Sicherheit;
- f) Zugang zur Ausbildung;
- g) Arbeitsschutz;
- h) Entschädigung bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten;
- i) Entschädigung bei Zahlungsunfähigkeit und Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer;
- j) Mutterschutz und Mutterschaftsleistungen sowie Elternschutz und Elternleistungen.

### *Artikel 12*

Ein Mitglied hat in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis die jeweiligen Verantwortlichkeiten der privaten Arbeitsvermittler, die die in Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b) erwähnten Dienstleistungen erbringen, und der Einsatzbetriebe festzulegen und zuzuweisen in bezug auf:

- a) Kollektivverhandlungen;
- b) Mindestlöhne;
- c) Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen;
- d) gesetzliche Leistungen der Sozialen Sicherheit;
- e) Zugang zur Ausbildung;
- f) Arbeitsschutz;
- g) Entschädigung bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten;
- h) Entschädigung bei Zahlungsunfähigkeit und Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer;
- i) Mutterschutz und Mutterschaftsleistungen sowie Elternschutz und Elternleistungen.

### *Artikel 13*

1. Ein Mitglied hat in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Bedingungen zu formulieren, festzulegen und regelmäßig zu überprüfen, um die Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst und den privaten Arbeitsvermittlern zu fördern.

2. Die in Absatz 1 erwähnten Bedingungen haben auf dem Grundsatz zu beruhen, daß die Behörden die abschließende Zuständigkeit behalten für:

- a) die Festlegung der Arbeitsmarktpolitik;
- b) die Verwendung oder die Kontrolle der Verwendung der zur Umsetzung dieser Politik bestimmten öffentlichen Mittel.

3. Die privaten Arbeitsvermittler haben der zuständigen Stelle in von ihr zu bestimmenden Zeitabständen die von ihr verlangten Informationen zu liefern, wobei der vertrauliche Charakter solcher Informationen zu wahren ist:

- a) damit die zuständige Stelle sich ein Bild von der Struktur und den Tätigkeiten der privaten Arbeitsvermittler in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten machen kann;
- b) für statistische Zwecke.

4. Die zuständige Stelle hat diese Informationen zusammenzustellen und in regelmäßigen Zeitabständen der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

### *Artikel 14*

1. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind durch die Gesetzgebung oder durch andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Mittel, wie gerichtliche Entscheidungen, Schiedssprüche oder Gesamtarbeitsverträge, durchzuführen.

2. Die Überwachung der Durchführung der Bestimmungen zur Umsetzung dieses Übereinkommens ist durch die Arbeitsaufsicht oder andere zuständige Behörden sicherzustellen.

3. Bei Verstößen gegen dieses Übereinkommen sind ausreichende Abhilfemaßnahmen vorzusehen und wirksam anzuwenden, einschließlich Zwangsmaßnahmen, soweit angemessen.

#### *Artikel 15*

Dieses Übereinkommen berührt nicht günstigere Bestimmungen, die aufgrund anderer internationaler Arbeitsübereinkommen für die von privaten Arbeitsvermittlern angeworbenen, vermittelten oder beschäftigten Arbeitnehmer gelten.

#### *Artikel 16*

Durch dieses Übereinkommen werden das Übereinkommen über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, und das Übereinkommen über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung, 1933, neugefaßt.

#### *Artikel 17*

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

#### *Artikel 18*

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 19*

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 20*

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 21*

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 22*

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 23*

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 19 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 24*

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

## INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

---

### Empfehlung 188

#### EMPFEHLUNG BETREFFEND PRIVATE ARBEITSVERMITTLER

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1997 zu ihrer fünfundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Neufassung des Übereinkommens über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über private Arbeitsvermittler, 1997, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 19. Juni 1997, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend private Arbeitsvermittler, 1997, bezeichnet wird.

#### I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Die Bestimmungen dieser Empfehlung ergänzen diejenigen des Übereinkommens über private Arbeitsvermittler, 1997 (im folgenden „das Übereinkommen“ genannt), und sollten in Verbindung mit ihnen angewendet werden.

2. (1) Bei der Festlegung und der Durchführung der Bestimmungen zur Umsetzung des Übereinkommens sollten soweit wie möglich dreigliedrige Gremien oder Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer hinzugezogen werden.

(2) Gegebenenfalls sollte die für die privaten Arbeitsvermittler geltende innerstaatliche Gesetzgebung durch technische Normen, Richtlinien, Standesordnungen, Mechanismen der Selbstregelung oder andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Mittel ergänzt werden.

3. Die Mitglieder sollten, soweit angebracht und durchführbar, Informationen und Erfahrungen über die Beiträge der privaten Arbeitsvermittler zur Funktionsweise des Arbeitsmarkts austauschen und diese an das Internationale Arbeitsamt weitergeben.

#### II. SCHUTZ DER ARBEITNEHMER

4. Die Mitglieder sollten alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen treffen, um mit dem Berufsethos unvereinbare Praktiken durch private Arbeitsvermittler zu verhindern und zu beseitigen. Diese Maßnahmen können Rechtsvorschriften umfassen, die Zwangsmaßnahmen vorsehen, einschließlich des Verbots der privaten Arbeitsvermittler, die mit dem Berufsethos unvereinbare Praktiken anwenden.

5. Von privaten Arbeitsvermittlern im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b) des Übereinkommens beschäftigte Arbeitnehmer sollten gegebenenfalls einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten, in dem ihre Beschäftigungsbedingungen festgelegt sind. Als Mindestanforderung sollten diese Arbeitnehmer vor dem tatsächlichen Beginn ihres Einsatzes

6. Private Arbeitsvermittler sollten einem Einsatzbetrieb keine Arbeitnehmer als Ersatz für streikende Arbeitnehmer dieses Betriebs zur Verfügung stellen.

7. Die zuständige Stelle sollte gegen unlautere Anzeigenpraktiken und irreführende Anzeigen, einschließlich Anzeigen für nicht vorhandene Stellen, vorgehen.

8. Private Arbeitsvermittler sollten:

- a) nicht wissentlich Arbeitnehmer für Tätigkeiten anwerben, vermitteln oder beschäftigen, die mit unannehmbaren Gefahren oder Risiken verbunden sind oder bei denen die Arbeitnehmer Mißbräuchen oder irgendeiner diskriminierenden Behandlung ausgesetzt sein können;
- b) Wanderarbeitnehmer soweit wie möglich in ihrer eigenen Sprache oder in einer ihnen vertrauten Sprache über die Art der angebotenen Stelle und die geltenden Beschäftigungsbedingungen informieren.

9. Es sollte privaten Arbeitsvermittlern untersagt sein, oder sie sollten mit anderen Mitteln daran gehindert werden, Stellenanzeigen oder Stellenangebote so abzufassen und zu veröffentlichen, daß sich daraus unmittelbar oder mittelbar eine Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung, der sozialen Herkunft, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, des Familienstands, der sexuellen Orientierung oder der Mitgliedschaft in einem Arbeitnehmerverband ergibt.

10. Die privaten Arbeitsvermittler sollten dazu ermutigt werden, die Gleichheit in der Beschäftigung durch positive Aktionsprogramme zu fördern.

11. Es sollte privaten Arbeitsvermittlern untersagt sein, personenbezogene Daten, die zur Beurteilung der Eignung von Kandidaten für Stellen, für die sie in Betracht gezogen werden oder in Betracht gezogen werden könnten, nicht erforderlich sind, in Dateien oder Verzeichnissen zu erfassen.

12. (1) Die privaten Arbeitsvermittler sollten die personenbezogenen Daten eines Arbeitnehmers nur so lange aufbewahren, wie dies durch die speziellen Zwecke, für die sie erhoben worden sind, gerechtfertigt ist oder so lange, wie der Arbeitnehmer in einer Bewerberliste geführt werden möchte.

(2) Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer Zugang zu allen ihre Person betreffenden Daten haben, die durch automatische oder elektronische Systeme verarbeitet oder in einer Kartei aufbewahrt werden. Diese Maßnahmen sollten das Recht der Arbeitnehmer einschließen, eine Kopie aller solcher Daten zu erhalten und zu prüfen, sowie das Recht zu verlangen, daß falsche oder unvollständige Daten gelöscht oder berichtigt werden.

(3) Sofern sie für die Anforderungen eines bestimmten Berufs nicht von unmittelbarer Bedeutung sind und der betreffende Arbeitnehmer nicht ausdrücklich seine Einwilligung gegeben hat, sollten die privaten Arbeitsvermittler keine Informationen über den Gesundheitszustand eines Arbeitnehmers verlangen, aufbewahren oder verwenden und solche Informationen nicht zur Feststellung der Eignung eines Arbeitnehmers für eine Beschäftigung verwenden.

13. Die privaten Arbeitsvermittler und die zuständige Stelle sollten Maßnahmen treffen, um die Verwendung einwandfreier, gerechter und wirksamer Auswahlmethoden zu fördern.

14. Die privaten Arbeitsvermittler sollten über angemessen qualifiziertes und ausgebildetes Personal verfügen.

15. Unter gebührender Berücksichtigung der in der innerstaatlichen Gesetzgebung über die Beendigung der Arbeitsverträge festgelegten Rechte und Pflichten sollten die privaten Arbeitsvermittler, die die in Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b) des Übereinkommens erwähnten Dienstleistungen erbringen,

- a) den Einsatzbetrieb nicht daran hindern, einen Beschäftigten des Arbeitsvermitlers einzustellen, der ihm zur Verfügung gestellt worden ist;
- b) die berufliche Mobilität eines Beschäftigten nicht einschränken;
- c) gegen einen Beschäftigten, der eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb annimmt, keine Sanktionen verhängen.

### III. BEZIEHUNG ZWISCHEN DEM ÖFFENTLICHEN ARBEITSVERMITTLUNGSDIENST UND DEN PRIVATEN ARBEITSVERMITTLERN

16. Die Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst und den privaten Arbeitsvermitlern bei der Durchführung einer innerstaatlichen Politik zur Organisation des Arbeitsmarkts sollte gefördert werden; zu diesem Zweck können Gremien gebildet werden, denen Vertreter des öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienstes und der privaten Arbeitsvermittler sowie der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer angehören.

17. Die Maßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst und den privaten Arbeitsvermitlern könnten umfassen:

- a) die Zusammenführung von Informationen und die Verwendung einer gemeinsamen Terminologie, um die Transparenz der Funktionsweise des Arbeitsmarkts zu verbessern;
- b) den Austausch von Stellenanzeigen;
- c) die Inangriffnahme gemeinsamer Projekte, z.B. auf dem Gebiet der Ausbildung;
- d) den Abschluß von Vereinbarungen zwischen dem öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst und den privaten Arbeitsvermitlern über die Durchführung bestimmter Tätigkeiten, beispielsweise von Projekten für die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen;
- e) die Personalausbildung;
- f) regelmäßige Konsultationen im Hinblick auf die Verbesserung der beruflichen Praxis.