

Bericht an den Nationalrat

A. Vorbemerkungen

Von 3. bis 20. Juni 2002 fand in Genf die 90. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz statt, an der wie alljährlich auch Österreich mit einer vollständigen, aus Vertretern der Regierung sowie der Organisationen der Arbeitgeber/innen- und Arbeitnehmer/innen zusammengesetzten Delegation teilgenommen hat. Auf dieser Tagung wurden die folgenden internationalen Instrumente angenommen:

Protokoll von 2002

zum Übereinkommen über den Arbeitsschutz, 1981,

Empfehlung (Nr. 194)

betreffend die Liste der Berufskrankheiten sowie die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten,

Empfehlung (Nr. 193)

betreffend die Förderung der Genossenschaften.

Der amtliche deutsche Wortlaut der oben angeführten internationalen Instrumente ist in der Anlage beige geschlossen.

Von der dreigliedrig zusammengesetzten österreichischen Delegation stimmten sowohl beide Regierungsdelegierte und die Delegierte der Arbeitnehmer/innen für alle drei Instrumente. Der Delegierte der Arbeitgeber/innen stimmte für beide Empfehlungen, enthielt sich jedoch bei der Abstimmung über das Protokoll der Stimme.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist nach Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, BGBl. Nr. 223/1949 i.d.g.F., verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Instrumente den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nach Abschluss der Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz vorzulegen und

den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes über die getroffenen Maßnahmen in Kenntnis zu setzen. Ist eine Ratifikation aus innerstaatlichen Gründen nicht möglich, ist im Sinne dieser Vorlagepflicht dem Nationalrat ein Bericht zur Kenntnis zu bringen, in dem die gegenwärtige Rechtslage - allenfalls auch ihre künftige Gestaltung - auf dem im Protokoll geregelten Gebiet mit Beziehung auf die im Protokoll enthaltenen Bestimmungen dargestellt wird.

Für Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation ist eine Ratifikation nicht vorgesehen. Zur Erfüllung der Vorlagepflicht genügt es daher ebenfalls, dem Nationalrat einen Bericht zur Kenntnis zu bringen, in dem die gegenwärtige Rechtslage auf dem in der Empfehlung geregelten Gebiet mit Beziehung auf die in der Empfehlung enthaltenen Vorschläge dargestellt wird.

B. Die internationalen Urkunden

Das Protokoll 2002:

Das Protokoll ist eine Ergänzung hinsichtlich der Meldepflichten von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zum Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz aus dem Jahre 1981.

Das Protokoll sieht vor, dass die Erfordernisse für die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährlichen Vorkommnissen, Wegunfällen und Fällen, in denen Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht, festzulegen und in regelmäßigen Abständen zu überprüfen sind. Die Festlegung hat durch die Gesetzgebung oder eine andere den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechende Methode und in Beratung mit den maßgeblichen Verbänden der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen zu erfolgen.

Die Verfahren für die Aufzeichnung und Meldung haben sowohl die Melde- und Aufzeichnungspflicht der Arbeitgeber/innen, als auch ihre Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmer/innen und ihren Vertretern sowie die Pflicht der Verwendung der Aufzeichnungen für Präventionsmaßnahmen festzulegen.

Die Mitgliedsländer, die das Protokoll ratifiziert haben, haben auf der Grundlage der Meldungen und sonstiger vorliegender Informationen jedes Jahr für das ganze Land repräsentative Statistiken über Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und gegebenenfalls

gefährliche Vorkommnisse und Wegeunfälle sowie deren Analysen zu veröffentlichen. Diese Statistiken sind gemäß neuesten relevanten internationalen Klassifikationssystemen zu erstellen.

Die Empfehlung Nr. 194:

Die Empfehlung schlägt vor, dass in jedem Land eine innerstaatliche Liste der Berufskrankheiten für Präventions-, Aufzeichnungs-, Melde- und gegebenenfalls Entschädigungszwecke von der zuständigen Stelle in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgestellt werden sollte.

Die der Empfehlung als Anhang beigefügte Liste soll durch spezielle dreigliedrige Sachverständigentagungen regelmäßig überprüft und aktualisiert werden. Nach der Genehmigung durch den IAO-Verwaltungsrat ersetzt sie die vorausgegangene IAO-Liste und ist den Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation mitzuteilen. Dieses Verfahren zur Aktualisierung der Berufskrankheitenliste durch den Verwaltungsrat ist eine Neuheit im System der IAO, da bisher alle Änderungen von Übereinkommen oder Empfehlungen von der IAK beschlossen werden mussten.

Die innerstaatliche Liste der Berufskrankheiten sollte unter Berücksichtigung der aktuellsten auf diese Weise aufgestellten IAO-Liste überprüft und aktualisiert werden. Das Internationale Arbeitsamt sollte über den Stand der innerstaatlichen Listen auf den Laufenden gehalten werden, um die regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung IAO-Liste zu erleichtern.

Jedes Mitglied sollte dem Internationalen Arbeitsamt jedes Jahr umfassende Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährliche Vorkommnisse und Wegeunfälle übermitteln, um den internationalen Austausch und Vergleich dieser Liste zu erleichtern.

Die Empfehlung Nr. 193:

Die Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften ersetzt die veraltete Empfehlung (Nr. 127) betreffend die Rolle der Genossenschaften in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Entwicklungsländer aus dem Jahr 1966. Die Empfehlung (Nr. 193) gilt für alle Arten und Formen von Genossenschaften in allen Wirtschaftssektoren. Auf Grundlage genossenschaftlicher

Werte sollte die Identität der Genossenschaften gefördert und gestärkt werden. Die Regierungen sollten - unter Einbindung der genossenschaftlichen Organisationen sowie der maßgebenden Organisationen der Arbeitgeber/innen- und Arbeitnehmer/innen - einen förderlichen politischen und rechtlichen Rahmen schaffen, der der Natur und der Aufgabe der Genossenschaften entspricht, um somit die nationale und internationale wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu unterstützen. Die internationale Zusammenarbeit sollte durch Informationsaustausch, Förderung von Beziehungen und Entwicklung gemeinsamer regionaler und internationaler Richtlinien erleichtert werden.

C. Rechtslage und Folgerungen

Das Protokoll 2002

Zur Frage der Durchführung der Bestimmungen wurden jene Dienststellen des Bundes, die vom Thema berührt sind, die maßgebenden Organisationen der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen sowie die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und die Versicherungsanstalt des öffentlichen Dienstes (BVA) um Stellungnahme ersucht.

Die Ratifikation eines Protokolls ist nur möglich, wenn auch das diesbezügliche Übereinkommen ratifiziert wurde. Daher kommt schon aus diesem Grund die Ratifikation des Protokolls nicht in Frage, weil Österreich das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, nicht ratifiziert hat. Ein Vergleich mit der aktuellen österreichischen Rechtslage ergibt, dass noch immer Ratifikationshindernisse hinsichtlich des Übereinkommens Nr. 155 bestehen. In zwei Bereichen werden Forderungen des Übereinkommens nicht ganz erfüllt: Die in Art. 9 (2) geforderten angemessenen Zwangsmaßnahmen bei Verstößen gegen die Arbeitsschutzvorschriften fehlen im öffentlichen Bereich. Den in Art. 14 geforderten Arbeitsschutzunterricht in allen Bildungs- und Ausbildungsstufen gibt es nicht.

Darüber hinaus stimmt die österreichische Rechtslage mit dem Protokoll 2002 insbesondere im Hinblick auf die Berufskrankheiten nicht vollständig überein, da die österreichische Definition enger gefasst ist und es für den/die Arbeitgeber/in diesbezüglich weder eine Aufzeichnungspflicht, noch eine Informationspflicht an den Betriebsrat gibt.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), die Bundesarbeitskammer (BAK) und ebenso die AUVA befürworteten sowohl eine Ratifikation des Übereinkommens Nr. 155 als auch des Protokolls 2002, mit dem Ziel der Anpassung der österreichischen Rechtslage an das Protokoll (insbesondere Schaffung einer Aufzeichnungspflicht des/r Arbeitsgeber/s/in einschließlich einer Informationspflicht an den Betriebsrat für Berufskrankheiten und Verdachtsfälle zum Zwecke der Prävention und Ausdehnung seiner Meldepflichten auf Verdachtsfälle).

Die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und die Vereinigung der österreichischen Industrie (VÖI) sprachen sich gegen eine Änderung der aktuellen Rechtslage und somit gegen eine Ratifikation des Protokolls aus.

Eine Gegenüberstellung der Bestimmungen des Übereinkommens mit den einschlägigen österreichischen Vorschriften hat ergeben:

I. Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen:

Der **Geltungsbereich** des Protokolls ergibt sich aus dem Übereinkommen Nr. 155 und gilt gemäß dessen Art. 1 Abs. 1 und 2 und Art. 3 für alle Arbeitnehmer/innen in allen Wirtschaftszweigen einschließlich des öffentlichen Dienstes.

Nach der österreichischen Bundesverfassung sind Angelegenheiten des Sozial- und Vertragsversicherungsrechtes und des Arbeitsrechtes in Gesetzgebung und Vollziehung Bundessache, ausgenommen des Arbeiterrechtes sowie des Arbeitsschutzes, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt. Diesbezüglich obliegt die Grundsatzgesetzgebung dem Bund und die Ausführungsgesetzgebung den Bundesländern. Der Arbeitsschutz der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit diese nicht in Betrieben tätig sind, obliegt den Ländern in Gesetzgebung und Vollziehung.

Dem Protokoll entsprechende Bestimmungen finden sich im

- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr 136/2001,
- Arbeitsinspektionsgesetz, BGBl. Nr. 27/1991 idF BGBl. I Nr. 159/2001,
- Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetz (VAIG 1994), BGBl. Nr. 650 idF BGBl. I Nr. 70/2003,

- Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr.287 idF BGBl. I Nr. 158/2002, und in den entsprechenden Landarbeitsordnungen oder -gesetzen der Länder,
- Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955 idF BGBl. I Nr. 194/1999,
- Bundesgesetz über den Schutz personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz 2000 - DSG 2000), BGBl. I Nr. 165/1999 idF BGBl. I Nr. 136/2001,
- Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz - B-KUVG, BGBl. Nr. 200/1967 idF BGBl. I Nr. 71/2003,
- Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, (B-BSG) BGBl. I Nr. 70/1999 idF BGBl. I Nr. 87/2001, und in den entsprechenden Landes- und Gemeindeschutzgesetzen.

Die gegenwärtige Rechtslage erstreckt sich jedoch hinsichtlich des Arbeitsschutzes (im Gegensatz zur Sozialversicherung) nicht auf sämtliche Wirtschaftszweige: Hausgehilfen und Hausangestellte in privaten Haushalten und Heimarbeiter/innen sind nicht erfasst.

Zu Artikel 1:

Dieser definiert die Begriffe Arbeitsunfall, Berufskrankheit, gefährliches Vorkommnis sowie den Wegeunfall.

Zu lit. a):

Die Definition des Arbeitsunfall als Vorkommnis, das sich aus oder im Verlauf der Arbeit ergibt und zu einer Verletzung mit oder ohne Todesfolge führt, deckt sich im Wesentlichen mit jenem des § 175 Abs. 1 ASVG und 90 Abs. 1 B-KUVG (Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignen).

Zu lit. b):

„Berufskrankheit“ wird durch folgende Generalklausel festgelegt: „Jede Krankheit, die Folge einer Einwirkung von Risikofaktoren ist, die sich aus der beruflichen Tätigkeit ergeben“. Dies geht über die Definition § 177 ASVG hinaus: In § 177 Abs. 1 ASVG (§ 92 B-KUVG) werden die Berufskrankheiten durch Verweis auf die taxative Liste

der Berufskrankheiten in Anlage 1 zum ASVG festgelegt. § 177 Abs. 2 ASVG (§ 92 Abs. 3 B-KUVG) ermächtigt den Träger der Unfallversicherung im Einzelfall auf Grund gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse eine durch schädigende Stoffe oder Strahlen verursachte Erkrankung eine/s/r Arbeitnehmer/s/in als Berufskrankheit anzuerkennen. Dies bedarf der Zustimmung des zuständigen Ministers.

Zu lit. c):

Der Ausdruck „gefährliches Vorkommnis“ ist im ASchG nicht näher definiert. Das österreichische Arbeitsschutzrecht sieht allerdings Melde- und Aufzeichnungspflichten für Ereignisse vor, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten (Beinaheunfälle) sowie eine Meldepflicht für bestimmte gefährliche Ereignisse gemäß § 97 des Mineralrohstoffgesetzes. Dieses unterscheidet zwischen gefährlichen Vorfällen, bei denen nur durch Zufall kein Personenschaden eingetreten ist, und gefährlichen Ereignissen wie Explosionen, Brände etc..

Zu lit. d):

Die umfangreiche Definition des Wegeunfalls in § 175 Abs. 2 (§ 90 Abs. 2 B-KUVG) geht weit über jene des Protokolls hinaus.

Daraus ergibt sich, dass dem Artikel 1 hinsichtlich der Definition der Berufskrankheit durch die österreichische Rechtslage nicht entsprochen wird.

II. Systeme für die Aufzeichnung und Meldung

Zu Artikel 2:

Gemäß Artikel 2 sind die Erfordernisse und die Verfahren für die Aufzeichnung (lit. a) und Meldung (lit. b) von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährlichen Vorkommnissen, Wegeunfällen und Fällen, in denen Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht, durch Gesetzgebung oder eine andere den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechende Methode und in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber/innen und der Arbeitnehmer/innen festzulegen und in regelmäßigen Abständen zu überprüfen.

Die Erfordernisse und Verfahren sind in Österreich durch die Gesetzgebung gesetzlich festgelegt. Lediglich die Form der Meldungen ist gesetzlich nicht geregelt, jedoch durch die Meldeformulare der Unfallversicherungsträger vorgegeben.

Die gemäß lit. a zu regelnden Erfordernisse und Verfahren für die Aufzeichnung finden sich im ASchG, insbesondere in dessen § 16 (Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle). Für nicht dem ASchG unterliegende Personen sehen die vergleichbaren Vorschriften ähnliche Regelungen vor (zB § 86 LAG und die korrespondierenden Ausführungsgesetze der Länder, § 16 B-BSG).

Die gemäß lit. b zu regelnden Erfordernisse und Verfahren für die Meldung sind insbesondere in § 363 ASVG und durch Verweis auf diese Bestimmung in § 129 B-KUVG geregelt.

Die regelmäßige Überprüfung der in diesem Artikel erwähnten Erfordernisse und Verfahren erfolgt im Rahmen der auch sonst geübten stetigen Evaluierung gesetzlicher Vorschriften. Insbesondere befasst sich auch der sozialpartnerschaftlich besetzte Arbeitnehmer/innenschutzbeirat beim Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit (§ 91 ASchG) mit einschlägigen Fragen.

Zu Artikel 3 (Aufzeichnung):

Artikel 3 zählt die Mindestanforderungen und die Grundsätze für die Verfahren der Aufzeichnungen auf, die festzulegen sind:

Lit. a) Pflichten der Arbeitgeber/innen:

Gemäß **Zi. i)** sind die Arbeitgeber/innen zu verpflichten, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährlichen Vorkommnisse, Wegeunfälle und Fälle, in denen Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht, aufzuzeichnen;

Gemäß § 16 ASchG (§ 86 LAG, § 16 B-BSG) haben Arbeitgeber/innen Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle zu führen und zwar über

- alle tödlichen Arbeitsunfälle
- alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines/r Dienstnehmer/in mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben und

- alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten und von den Dienstnehmer/innen gemeldet wurden.
- Gem. § 16 Abs. 3 ASchG (§ 16 Abs. 3 B-BSG) sind Arbeitgeber/innen verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitsinspektorates Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln. Gemäß § 86 Abs. 3 LAG haben Länder in ihren Ausführungsgesetzen zum Landarbeitsgesetz vorzusehen, dass die Arbeitgeber/innen auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und diese zu übermitteln haben.

Diese Regelung entspricht dem EU-Recht: Laut Art. 9 Abs. 1c der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG ist der/die Arbeitgeber/in verpflichtet, eine Liste der Arbeitsunfälle zu führen, die für den/die Arbeitnehmer/in einen Arbeitsausfall von mehr als drei Arbeitstagen zur Folge hatte. Gleichzeitig ist er/sie verpflichtet, für die zuständige Behörde Berichte über die Arbeitsunfälle auszuarbeiten, die bei ihm beschäftigte Arbeitnehmer/innen erlitten haben (Art. 9 Abs.1d).

Für Berufskrankheiten und Fälle, in denen Verdacht auf Berufskrankheit besteht, gibt es keine Aufzeichnungspflicht der Arbeitgeber/innen.

Der in **Z ii)** festgelegten Pflicht der Arbeitgeber/innen, die Arbeitnehmer/innen und ihre Vertreter/innen in zweckentsprechender Weise über das Aufzeichnungssystem zu informieren, wird ausreichend entsprochen:

Arbeitgeber/innen sind u.a. verpflichtet, folgenden Personen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfällen zu gewähren:

- den Arbeitnehmer/innen selbst, wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen noch ein Betriebsrat bestellt wurden (§ 12 Abs. 7 ASchG; § 84 Abs. 6 LAG; § 12 Abs. 7 B-BSG);
- dem Betriebsrat (§ 92a Abs. 2 ArbVG; § 197a Abs. 2 Z 1 LAG);
- den Sicherheitsvertrauenspersonen (§ 11 Abs. 7 Z 1 ASchG; § 83 a Abs. 7 Z 1 LAG; § 11 Abs. 6 Z 1 B-BSG);

Gemäß **Zi. iii)** sind die Arbeitgeber/innen zu verpflichten, die ordnungsgemäße Führung dieser Aufzeichnungen und ihre Verwendung für die Aufstellung von Präventivmaßnahmen sicherzustellen:

Die Arbeitgeber/innen sind verpflichtet, den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmediziner/innen bzw. den arbeitsmedizinischen Zentren Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren:

- den Sicherheitsfachkräften (§ 76 Abs. 2 ASchG; 93 a Abs. 2 LAG, § 74 Abs. 2 B-BSG)
- den Arbeitsmediziner/innen bzw. den arbeitsmedizinischen Zentren (§ 81 Abs. 2 ASchG; § 84 a LAG; § 77 Abs. 2 B-BSG).

Werden Aufzeichnungen gemäß § 16 Abs. 1 Z 1 und Z 2 ASchG (§ 86 Abs. 1 Z 1 und 2 LAG) über alle tödlichen Arbeitsunfälle und über alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines/r Dienstnehmer/s/in mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, nicht geführt, wird eine Verwaltungsübertretung begangen, die gemäß § 130 Abs. 1 Z 13 ASchG (§ 237 Abs. 2 LAG) mit einer Geldstrafe zu ahnden ist.

Im Zusammenhang mit Präventivmaßnahmen ist auch auf die Gefahrenevaluierung hinzuweisen, die aus bestimmten Anlässen zu überprüfen ist:

Gemäß § 4 Abs. 1 ASchG (§ 78 Abs. 1 LAG, § 4 Abs. 1 B-BSG) sind Arbeitgeber/innen verpflichtet,

- Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren,
- die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und
- bestimmte zu ergreifende Maßnahmen

in Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten schriftlich festzuhalten, d.h. aufzuzeichnen.

Eine solche Ermittlung und Beurteilung von bereits ermittelten Gefahren ist unter folgenden Voraussetzungen wiederum zu überprüfen und anzupassen (§ 4 Abs. 5 ASchG, 77 Abs. 7 LAG, § 4 Abs. 5 B-BSG):

- nach Unfällen,

- wenn Erkrankungen auftreten und der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,
- bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer/innen schließen lassen,
- bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren sowie
- auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates bzw. der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

Darüber hinaus ist erwähnenswert, dass Arbeitgeber/innen gem. § 81 Abs. § 2 Z 1 ASchG "Arbeitsmediziner/innen bei allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen hinzuzuziehen haben und dass gem. § 82 Z 4 ASchG in die Präventionszeit der Arbeitsmediziner/innen "die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen...." einzurechnen ist.

Gemäß Z iv) sind die Arbeitgeber/innen zu verpflichten, von Vergeltungs- oder Disziplinarmaßnahmen gegen eine/n Arbeitnehmer/in abzusehen, der/die einen Arbeitsunfall, eine Berufskrankheit, ein gefährliches Vorkommnis, einen Wegeunfall oder einen Fall, in dem Verdacht auf Berufskrankheit besteht, gemeldet hat:

- Sicherheitsvertrauenspersonen und Arbeitnehmer/innen, die als Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/innen oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, sind durch das Benachteiligungsverbot und die Möglichkeit der Kündigungsanfechtung in § 9 AVRAG (§ 38b LAG), § 105 Abs.3 ArbVG (§ 110 LAG) geschützt. Ebenso Betriebsratsmitglieder durch den Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß §§ 120ff ArbVG (§§ 223ff LAG).
- Schutzbestimmungen für die übrigen Arbeitnehmer/innen gibt es abgesehen vom Benachteiligungsverbot und Kündigungs- und Entlassungsschutz des § 8 AVRAG (§ 38a LAG) hinsichtlich des Verhaltens bei Gefahr (Verlassen des Arbeitsplatzes, eigenmächtige Abwehrmaßnahmen) nicht.

Auf Grund **lit. b)** sind die aufzuzeichnenden Angaben festzulegen:

Die aufzuzeichnenden Angaben (siehe oben Ausführungen zu lit. a) Z i) werden in § 16 ASchG (§ 86 LAG, § 16 B-BSG) bzw. im Rahmen der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente gemäß § 5 ASchG (§ 78 LAG, § 5 B-BSG) festgelegt.

Auf Grund **lit. c)** ist die Dauer der Aufbewahrung festzulegen.

Gemäß §16 Abs. 2 ASchG sind die Aufzeichnungen über 5 Jahre aufzubewahren.

Gemäß § 86 Abs. 2 LAG haben die Länder in ihrer Ausführungsgesetzgebung festzulegen, wie lange die Aufzeichnungen über die Arbeitsunfälle aufzubewahren sind. Die meisten Bundesländer sehen eine Aufbewahrungspflicht von mindestens 5 Jahren, Tirol und Kärnten von mindestens 6 Jahren vor.

Gemäß **lit. d)** ist die Vertraulichkeit von personenbezogenen und medizinischen Daten, die sich im Besitz des/der Arbeitgeber/s/in befinden, sicherzustellen.

Diese Vertraulichkeit wird durch die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes 2000 gewährleistet.

Zu Artikel 4 (Meldung):

Artikel 4 zählt die Mindestanforderungen und die Grundsätze für die Verfahren der Meldung auf, die festzulegen sind:

Lit. a) Pflichten der Arbeitgeber/innen:

Gemäß **Zi. i)** sind die Arbeitgeber/innen zu verpflichten, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährliche Vorkommnisse, Wegeunfälle und Fälle, in denen Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht, zu melden;

- Gemäß § 98 ASchG * haben Arbeitgeber/innen tödliche und schwere Arbeitsunfälle unverzüglich dem Arbeitsinspektorat zu melden, sofern nicht eine Meldung an die Sicherheitsbehörden erfolgt ist. Weiters haben sie gefährliche Ereignisse in Bergbaubetrieben unverzüglich mitzuteilen.
- Gemäß § 363 Abs. 1 ASVG (§ 129 B-KUVG) haben die Arbeitgeber/innen und sonstige meldepflichtige Personen tödliche Arbeitsunfälle, und Arbeitsunfälle, die eine (teilweise) Arbeitsunfähigkeit von 3 Tagen zur Folge haben sowie

Berufskrankheiten längstens binnen fünf Tagen an den Träger der Unfallversicherung zu melden.

Für den Verdacht auf Berufskrankheit besteht keine Meldepflicht des/der Arbeitgeber/s/in. Dieser ist jedoch bei ärztlicher Meldepflicht nach § 363 Abs. 3 ASVG umfasst.

Gemäß **Z ii)** sind die Arbeitgeber/innen zu verpflichten, die Arbeitnehmer/innen und ihre Vertreter/innen in zweckentsprechender Weise über die gemeldeten Fälle zu informieren:

- Gemäß § 12 Abs. 1 ASchG (§ 84 Abs. 1 LAG, § 312 Abs. 1 B-BSG) - Information der Arbeitnehmer/innen - müssen Arbeitnehmer/innen umfassend über alle Gefahren informiert werden. Es gibt aber keine detaillierten Anweisungen zur Information der Arbeitnehmer/innen über gemeldete Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten.
- Gemäß § 89 Abs. 3 ArbVG (§ 194 LAG) sind Arbeitgeber/innen verpflichtet, den Betriebsrat unverzüglich von jedem Arbeitsunfall in Kenntnis zu setzen. Gemäß § 9 Abs. 3 lit. d) Bundes-Personalvertretungsgesetz müssen Unfallsanzeigen der Personalvertretung bekannt gegeben werden. Eine entsprechende gesetzliche Vorschrift für die Information der Vertreter der Arbeitnehmer/innen über gemeldete Berufskrankheiten gibt es nicht. Diesbezüglich sprach sich die AUVA für die Schaffung einer Informationspflicht (zusammen mit einem allenfalls erforderlichen Verschwiegenheitsgebot) mit der Begründung aus, dass dem Berufskrankheitsgeschehen heute ebenso hohe Aufmerksamkeit zuteil werden müsse wie dem Arbeitsunfallgeschehen.

Sofern ein Betriebsrat oder eine Personalvertretung besteht, ist die Gesetzeslage hinsichtlich der Information über Arbeitsunfälle wohl ausreichend. Nicht erfüllt wird Art. 4 lit.a) Z ii) hinsichtlich der Information über gemeldete Berufskrankheiten sowie hinsichtlich der Information der Arbeitnehmer/innen, wenn keine Vertretung der Arbeitnehmer/innen besteht.

Zu lit. b):

Auf Grund **lit. b)** sind, soweit angebracht, Vorkehrungen für die Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durch Versicherungsträger, betriebsärztliche Dienste, Ärzt/e/innen und andere unmittelbar betroffene Stellen zu treffen;

- Gemäß § 15 Abs. 5 ASchG, (§ 85 Abs. 5 LAG, § 15 Abs. 5 B-BSG) haben Arbeitnehmer/innen unter anderem alle Arbeitsunfälle und Beinaheunfälle unverzüglich den zuständigen Vorgesetzten oder den sonst dafür zuständigen Personen zu melden.
- § 363 Abs. 2 ASVG (§ 129 B-KUVG) sieht die Pflicht des/r Arztes/Ärztin, der/die eine Berufskrankheit oder den begründeten Verdacht einer Berufskrankheit feststellt, dies innerhalb von fünf Tagen an den Unfallversicherungsträger zu melden.
- Gemäß § 363 Abs. 3 ASVG (§ 129 B-KUVG) hat der Unfallversicherungsträger eine Ausfertigung der Anzeige über einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit unverzüglich an das zuständige Arbeitsinspektorat (bzw. Verkehrs-Arbeitsinspektorat oder Land- und Forstwirtschaftsinspektion) weiterzuleiten.
- Gemäß § 21 Abs. 2 ArbIG (§ 21 Abs. 2 VAIG) haben die Unfallversicherungsträger die Arbeitsinspektorate von Unfällen größeren Ausmaßes, die sich im Rahmen des Wirkungsbereichs der Arbeitsinspektion ereignen ohne Verzug zu benachrichtigen. Ebenso haben sie die Arbeitsinspektion von den Ergebnissen, die sie bei Arbeitnehmer/inne/n über berufliche Erkrankungen durchführen, zu unterrichten.
- Gem. § 20 Abs. 3 ArbIG (§ 20 Abs. 4 VAIG) haben die Sicherheitsbehörden jeden ihnen zur Kenntnis gelangten Arbeitsunfall mit Todesfolge oder mit schweren Verletzungen ohne Verzug dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu melden.

Zu lit. c) und d):

Gemäß lit. c) und d) sind die Kriterien, nach denen die Meldungen vorzunehmen sind, sowie die Fristen festzulegen. Bestehende Kriterien und Fristen sind in den Ausführungen zu lit. a und b) dargelegt.

Zu Artikel 5:

Artikel 5 legt eine Reihe von Angaben fest, die die Meldung zu enthalten hat.

Die österreichische Gesetzgebung regelt keine detaillierte Anforderung an Form und Inhalt der Meldung. Doch wird diesem Artikel im Wesentlichen durch die Meldeformulare der zuständigen Unfallversicherungsträger (AUVA, BVA) entsprochen.

III. Innerstaatliche Statistiken**Zu Artikel 6:**

Artikel 6 sieht die Veröffentlichung jährlicher für das ganze Land repräsentativer Statistiken über Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährliche Vorkommnisse und Wegeunfälle und ihrer Analysen vor.

Gemäß § 31 Abs. 2 Z 4 ASVG ist die Statistik der Sozialversicherung die Aufgabe des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger.

Gemäß § 444 ASVG (§151 B-KUVG) haben die Versicherungsträger und der Hauptverband jedes Geschäftsjahr statistische Nachweisungen zu verfassen. Somit ist jährlich eine bundesweite Statistik der Arbeitsunfälle zu erstellen.

Die österreichischen Unfallversicherungsträger, die insgesamt für alle österreichischen Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Wegeunfälle im Sinne des Protokolls zuständig sind, publizieren regelmäßig statistische Auswertungen zum Unfallgeschehen. Diese werden auf Grund § 444 ASVG bzw. der diese Bestimmung ausführenden Statistischen Weisungen für die Unfallversicherung des Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen erstellt und veröffentlicht. Die Statistiken der AUVA werden im Jahresbericht abgedruckt und sind u.a. im Internet unter www.auva.sozvers.at abrufbar.

Die Bundesländer sehen in den Ausführungsgesetzen zum Landarbeitsgesetz in der Regel ausdrücklich vor, dass im jährlichen Bericht der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen Statistiken über Arbeitsunfälle und deren Ursachen angeführt werden müssen.

Zu Artikel 7:

Demnach sind diese Statistiken gemäß Klassifikationssystemen zu erstellen, die mit den neuesten relevanten internationalen Systemen, die unter der Schirmherrschaft der Internationalen Arbeitsorganisation oder anderer zuständiger internationaler Organisationen aufgestellt worden sind, vereinbar sind.

Die österreichische Arbeitsunfall- und Berufskrankheitenstatistik ist in der Regel nach der ÖNACE-Klassifikation (nunmehr ÖNACE 2003) aufgebaut. Es handelt sich bei der ÖNACE 2003 um die österreichische Version der NACE Rev.1.1, also jener europäischen Wirtschaftstätigkeitenklassifikation, die gemäß Europäischer Kommissionsverordnung (Verordnung (EG) Nr. 29/2002 der Kommission vom 19.12.2001) seit 1. Jänner 2003 für alle Mitgliedstaaten verbindlich anzuwenden ist.

Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang weitere Harmonisierungsbestrebungen der EU: Die Entschließung des Rates über Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 88/C28/01 besagt, dass die Kommission Maßnahmen zur Harmonisierung der Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten treffen soll. Auf dieser Grundlage wurde 1990 das ESAW-Projekt (Europäische Statistik über Arbeitsunfälle) in die Wege geleitet. Im Rahmen dieses Projekts wird versucht, die Unterschiede in der Datenerfassung für Arbeitsunfälle aus den einzelnen Mitgliedstaaten zu überwinden um zu vergleichbaren Statistiken zu kommen. Dabei orientiert sich die ESAW-Methodik an der IAO-Resolution aus 1998 zu Statistiken von Arbeitsunfällen.

Zu den Artikeln 8 bis 12:

Diese Artikel enthalten lediglich die für die Ratifikation des Protokolls relevanten formellen Schlussbestimmungen.

Die Gegenüberstellung der innerstaatlichen Rechtslage mit den Bestimmungen des Protokolls zeigt, dass das Protokoll hinsichtlich der Bestimmungen Art. 1 lit. b),, Art. 3 lit a) Z i) und Z iv), Art. 3 lit. c, Art 4, lit. a) Z ii) nicht zur Gänze erfüllt wird.

Eine Änderung der innerstaatlichen Rechtslage im Hinblick auf die Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ist derzeit nicht geplant.

Die Empfehlung Nr. 194:

Die Empfehlung ergänzt das Protokoll 2002 durch Anregungen hinsichtlich der Schaffung, Gestaltung und Bedeutung der Berufskrankheitenliste.

In den eingelangten Stellungnahmen wurden die Regelungen der Empfehlung lediglich seitens der Vertretungen der Arbeitnehmer/innen (ÖGB und BAK) begrüßt, die die Anpassung der österreichischen Rechtslage an jene der Empfehlung befürworteten. Insbesondere sprachen sie sich im Gegensatz zur AUVA für die Aufnahme der Muskel- und Skeletterkrankungen in die Berufskrankheitenliste des ASVG aus (näheres siehe unten zu Abs. 2 lit. b).

Eine Gegenüberstellung der Vorschläge und Anregungen der Empfehlung mit den einschlägigen österreichischen Vorschriften hat ergeben:

Absatz 1 empfiehlt den Mitgliedstaaten der IAO, bei der Gestaltung und Anwendung von Systemen für die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen die IAO-Richtliniensammlung von 1996 über die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und andere einschlägige Leitfäden, die in der Zukunft von der IAO gebilligt werden, zu berücksichtigen.

Hierzu ist zu vermerken, dass die Rechtsänderungen der letzten Jahre vor allem durch notwendige Anpassungen an das EU-Recht dominiert und weniger von den Normen der IAO beeinflusst waren.

Absatz 2 empfiehlt, dass die innerstaatliche Berufskrankheitenliste in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen und erforderlichenfalls stufenweise aufgestellt werden sollte.

Laut **lit. a)** sollte die innerstaatliche Liste für Präventions-, Aufzeichnungs-, Melde- und Entschädigungszwecke die in Tabelle I zum IAO-Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964, in der 1980 geänderten Fassung genannten Krankheiten umfassen.

Dieser Forderung wird durch die österreichische Liste der Berufskrankheiten in Anlage 1 zu § 177 ASVG größtenteils entsprochen, da diese der IAO-Liste der o.g. Tabelle I weitgehend entspricht.

Laut **lit. b)** sollte die innerstaatliche Liste soweit wie möglich andere Erkrankungen umfassen, die in der im Anhang zur Empfehlung Nr. 194 beigefügten Liste der Berufskrankheiten aufgezählt sind. Diese IAO-Liste ist in vier Teile gegliedert:

1. durch (chemische, physikalische, biologische) Agenzien verursachte Erkrankungen,
2. Erkrankungen nach Zielorgan (Atemwegserkrankungen, Hauterkrankungen, Muskel Skelett-Erkrankungen),
3. Berufskrebs,
4. und sonstige Erkrankungen.

Der Vergleich mit der österreichischen Liste der Berufskrankheiten in Anlage 1 zu § 177 ASVG ergibt, dass diese mehrere Krankheiten der IAO-Liste nicht umfasst:

1.1. Durch chemische Agenzien:

Es fehlen:

1.23: Durch Arzneimittel verursachte Erkrankungen

1.1.24: Thallium

1.1.25: Osmium

1.1.26: Selen

1.1.27: Kupfer

1.1.28: Zinn

1.1.29: Zink

1.1.30: Ozon

Diese Berufskrankheiten nach Einwirkung gesundheitsgefährdender Arbeitsstoffe können aber durch die Generalklausel erfasst werden (allerdings Entschädigung erst

bei 50 % Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt; sonst 20 %)

1.2.: Durch physikalische Agenzien:

Es fehlen:

1.2.7: Durch extreme Temperaturen verursachte Erkrankungen, z. B. Sonnenstich
Erfrierungen (diese werden auch derzeit nicht durch die Generalklausel abgedeckt.)

1.3.: Durch biologische Agenzien verursachte Erkrankungen:

Diese sind in der österreichischen Liste entsprechend abgedeckt.

2. Erkrankungen nach Zielorgan

2.1.4. Zielorgan: Lunge

Es fehlen:

2.1.7: Chronisch obstruktive Erkrankungen der Lunge

2.1.9: durch anerkannte, mit dem Arbeitsprozess verbundene sensibilisierende oder irritative Stoffe verursachte Störungen der oberen Atemwege. (Die Aufnahme wird schon des längeren in Österreich diskutiert, derzeit sind nur Erkrankungen der tieferen Atemwege erfasst.)

2.3. Muskel - Skelett - Erkrankungen fehlen in Österreich derzeit vollständig.

Berufsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen sind in Österreich generell nicht als Berufskrankheiten anerkannt. Die Aufnahme in die Berufskrankheitenliste des ASVG, die in Österreich vor allem als Entschädigungsliste dient, wäre für die österreichischen Unfallversicherungsträger mit einem hohen finanziellen Risiko verbunden, da die berufsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen zu jenen Erkrankungen gehören, die anlagebedingt oder durch Freizeitaktivitäten verursacht oder mitverursacht werden. Seitens der AUVA wurde deswegen die Aufnahme der Muskel-Skelett-Erkrankungen in die Berufskrankheitenliste des ASVG bisher abgelehnt und im Gegenzug angeregt, der AUVA und anderen Versicherungsträgern zu ermöglichen, verstärkte Prävention auch gegen arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren (wie es zB § 14 des deutschen Unfallversicherungsgesetzes/SGB VII vorsieht) durchzuführen. Der diesbezügliche

finanzielle Mehraufwand würde zur generellen Senkung der Kosten des Sozialsystems beitragen.

3. Berufskrebs:

Es fehlen:

3.1.14: Holzstäube; in sind nur Österreich nur Eichen- und Buchenholzstaub erfasst.

Laut **lit. c)** sollte die innerstaatliche Liste auch einen Abschnitt betreffend "Vermutete Berufskrankheiten" umfassen. Einen dementsprechenden Abschnitt enthält die Berufskrankheitenliste des ASVG nicht.

Gemäß **Absatz 3** sollte die der Empfehlung als Anhang beigefügte Liste durch vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes einbezogene dreigliedrige Sachverständigentagungen regelmäßig überprüft und aktualisiert werden. Jede so aufgestellte neue Liste der Berufskrankheiten ist dem Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes zur Genehmigung vorzulegen, und nach der Genehmigung hat sie die vorausgegangene Liste zu ersetzen und ist den Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation mitzuteilen.

Dieses Verfahren zur Aktualisierung der Berufskrankheitenliste durch den Verwaltungsrat ist eine absolute Neuheit im System der IAO, da sonst alle Änderungen von Übereinkommen oder Empfehlung von der Internationalen Arbeitskonferenz beschlossen werden müssen.

Absatz 4 empfiehlt, die innerstaatliche Liste der Berufskrankheiten unter Berücksichtigung der aktuellsten auf diese Weise aufgestellten IAO-Liste zu überprüfen und zu aktualisieren.

Hinsichtlich der österreichischen Berufskrankheitenliste wird auf die Ausführungen zu Abs. 2 lit. b) verwiesen.

Gemäß **Absatz 5** sollte jedes Mitglied seine innerstaatliche Liste der Berufskrankheiten dem Internationalen Arbeitsamt mitteilen, sobald sie aufgestellt oder geändert worden ist, um die regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der dieser Empfehlung als Anhang beigefügten Liste der Berufskrankheiten zu

erleichtern. Gemäß **Absatz 6** sollte jedes Mitglied dem Internationalen Arbeitsamt jedes Jahr umfassende Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährliche Vorkommnisse und Wegeunfälle übermitteln, um den internationalen Austausch und Vergleich dieser Liste zu erleichtern.

Den Empfehlungen in den Absätzen 5 und 6 kann von österreichischer Seite problemlos entsprochen werden.

Die in der Empfehlung Nr. 194 enthaltenen Vorschläge sind somit nur zum Teil erfüllt. Eine Ausweitung der Liste der Berufskrankheiten ist zur Zeit nicht geplant.

Die Empfehlung Nr. 193:

Zur Frage der Durchführung der Bestimmungen der Empfehlung wurden jene Dienststellen des Bundes, die vom Thema berührt sind, sowie die maßgebenden Interessenvertretungen um Stellungnahmen ersucht.

Die Wirtschaftskammer Österreich sah unter Berücksichtigung der geltenden Rechtslage keinen unmittelbaren Handlungsbedarf, betonte jedoch, dass auf Wettbewerbsgleichheit zwischen Genossenschaften und ähnlichen Verbänden bzw. gegenüber anderen Unternehmensformen Bedacht zu nehmen sei.

Der Österreichische Genossenschaftsverband führte in seiner Stellungnahme aus, dass die derzeit geltenden innerstaatlichen Bestimmungen ausreichend seien und eine Überregulierung unweigerlich die Attraktivität der Rechtsform der Genossenschaft beeinträchtigen würde. Aufgrund der unterschiedlichen politischen und sozialen Rahmenbedingungen sowie der ungleichen wirtschaftlichen Strukturen in den einzelnen Staaten hätte es einer dem Entwicklungsstand angemessenen differenzierten Befassung mit der Materie und somit einer darauf aufbauend angepassten und den Gegebenheiten entsprechenden Empfehlung bedurft.

Das Bundesministerium für Justiz erklärte, dass das österreichische Genossenschaftsrecht im Einklang mit den Anforderungen der Vorschläge und Anregungen der Empfehlung stehe. Welche allfälligen Anpassungen an die soeben auf EU-Ebene beschlossenen Rechtsakte betreffend die Europäische Genossenschaft erforderlich sind, werde derzeit geprüft.

Eine Gegenüberstellung der Vorschläge und Anregungen der Empfehlung mit den einschlägigen österreichischen Vorschriften hat ergeben:

I. Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen und Ziele

Zu Absatz 1 und 2:

Absatz 1 hält fest, dass Genossenschaften in allen Wirtschaftssektoren tätig sind. Der Geltungsbereich der Empfehlung erstreckt sich auf alle Arten und Formen von Genossenschaften.

Absatz 2 normiert, dass der Ausdruck „Genossenschaft“ im Sinne der Empfehlung eine eigenständige Vereinigung von Personen bezeichnet, die sich freiwillig zusammengeschlossen haben, um durch ein in Gemeinschaftseigentum befindliches und demokratisch geleitetes Unternehmen ihre gemeinsamen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Bestrebungen zu erfüllen.

Diese Definition ist der Definition des Internationalen Genossenschaftsverbandes angeglichen.

Grundsätzlich wird das österreichische Genossenschaftsrecht von folgenden rechtlichen Regelungen bestimmt:

- Gesetz vom 9. April 1873 über Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften (Genossenschaftsgesetz - GenG; RGBl. Nr. 70/1873 in der Fassung BGBl. I Nr. 136/2000),
- Bundesgesetz über die Revision von Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften (Genossenschaftsrevisionsgesetz 1997 - GenRevG 1997; BGBl. I Nr. 136/2000 in der Fassung BGBl. I Nr. 108/2002),
- Firmenbuchgesetz (FBG; BGBl. Nr. 10/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 98/2001),
- Genossenschaftsverschmelzungsgesetz (GenVG; BGBl. Nr. 223/1980 in der Fassung BGBl. Nr. 680/1996),
- Verordnung über den Konkurs, die Geltendmachung der Haftung und das Ausgleichsverfahren bei Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften vom 21.

März 1918 (GenKonkVO; RGBI. Nr. 105/1918 in der Fassung BGBl. Nr. 10/1991).

Das Genossenschaftsgesetz bezeichnet in § 1 als Genossenschaft „Vereine von nicht geschlossener Mitgliederzahl, die im wesentlichen der Förderung des Erwerbes oder der Wirtschaft ihrer Mitglieder dienen, wie für Kredit-, Einkaufs-, Verkaufs-, Konsum-, Verwertungs-, Nutzungs-, Bau-, Wohnungs- und Siedlungsgenossenschaften“. Das Genossenschaftsgesetz differenziert zwar in seiner Definition zwischen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaft, jedoch kommt dieser Unterscheidung keine rechtliche Bedeutung zu.

Die Definition der Genossenschaft in der österreichischen Rechtsordnung steht somit jener der Empfehlung nicht entgegen.

Zu Absatz 3:

Die Förderung und Stärkung der Identität der Genossenschaften sollten sich einerseits auf die genossenschaftlichen Werte der Selbsthilfe, Eigenverantwortlichkeit, Demokratie, Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität sowie der ethischen Werte der Ehrlichkeit, Offenheit, sozialen Verantwortung und Sorge für andere, andererseits auf die von der internationalen Genossenschaftsbewegung aufgestellten Grundsätze wie freiwillige und offene Mitgliedschaft, demokratische Entscheidungsfindung durch die Mitglieder, wirtschaftliche Mitwirkung der Mitglieder, Autonomie und Unabhängigkeit, Ausbildung, Fortbildung und Information, Kooperation mit anderen Genossenschaften und Vorsorge für die Gemeinschaft der Genossenschaft stützen.

Wie bereits oben erwähnt normiert das Genossenschaftsgesetz, dass Genossenschaften Vereine mit freiwilliger und offener Mitgliedschaft sind. Der nicht ausschließbare Mitgliederwechsel hindert jedoch nicht, dass der Genossenschaftsvertrag (Satzung) die Höchstzahl der Mitglieder festsetzt oder die Mitgliedschaft auf einen bestimmten Personenkreis statutenmäßig beschränkt. So ist es nicht erforderlich, dass alle Genossenschaftsmitglieder zu gleichen Teilen das Kapital der Genossenschaft einzuzahlen haben.

Die Mitglieder sind gleichzeitig Eigentümer und Kunden der Genossenschaft. Ausgehend von der Idee der Selbstinitiative, der Selbstverwaltung und Selbstverantwortung bestimmen die Mitglieder die Richtungs- und Zielaussagen der Genossenschaft

(Grundsatz der Genossenschaftsautonomie). Ausgeprägte demokratische Strukturen unterscheiden die Genossenschaft von anderen Rechtsformen.

Die Genossenschaft ist niemals Selbstzweck. Sie existiert deshalb, weil sie für ihre Mitglieder Leistungen und Problemlösungen anbietet, die das einzelne Mitglied in seinem Umfeld erfolgreich macht. Jegliche Tätigkeit einer Genossenschaft muss zumindest mittelbar der wirtschaftlichen Mitgliederförderung dienen.

Die Mitglieder einer Genossenschaft können nach Maßgabe der eigenen Leistungen (z.B. Umsätze) differenziert behandelt werden. Der genossenschaftliche Grundsatz der Gleichheit steht jedenfalls sachlich gerechtfertigten Differenzierungen nicht entgegen.

Im Sinne der Eigenverantwortlichkeit sind alle Organe der Genossenschaft mit Genossenschaftern zu besetzen (§ 15 GenG: Vorstand, § 23 GenG: Aufsichtsrat).

§ 3 Abs. 1 Z 3 GenG normiert die verpflichtende Eintragung der Genossenschaft in das Firmenbuch. Gemäß § 5 GenG erfordert der Genossenschaftsvertrag einen bestimmten Mindestinhalt. Die Genossenschaft besteht als solche erst ab Eintragung in das Firmenbuch (§ 8 GenG). Schließlich hat nach § 9 GenG jede Änderung des Genossenschaftsvertrages schriftlich zu erfolgen und ist dem Handelsgericht zu melden. Jede Genossenschaft hat gemäß § 14 GenG ein Mitgliederregister zu führen.

Die Beteiligung einer Genossenschaft an anderen Unternehmen (Kapitalgesellschaften, Genossenschaften, Vereine, Personenhandelsgesellschaften) ist insoweit zulässig, als diese dem satzungsmäßigen Förderungszweck der Genossenschaft dient.

Die Rechte der Mitglieder der Genossenschaften umfassen neben den Vermögensrechten - hierzu zählt insbesondere der Förderungsanspruch - das Auskunfts- und Stimmrecht in der Generalversammlung, das Recht auf Anfechtungs- und Nichtigkeitsklage, Einsichtsrechte und Minderheitenrechte.

Die Genossenschaft nach österreichischem Recht entspricht im Wesentlichen den in Absatz 3 genannten Grundsätzen und Werten.

Zu den Absätzen 4 und 5:

Die Empfehlung schlägt Maßnahmen zur Förderung des Potenzials der Genossenschaften in allen Ländern, ungeachtet ihres Entwicklungsstands, vor, um ihnen und ihren Mitgliedern dabei zu helfen,

- Einkommen erzeugende Tätigkeiten und dauerhafte menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen und zu entwickeln,
- durch Bildung und Ausbildung die Fähigkeiten der Humanressourcen zu entwickeln,
- ihr geschäftliches Potenzial zu entwickeln, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und Zugang zu den Märkten und zu institutioneller Finanzierung zu erhalten,
- die Ersparnisse und die Investitionen zu vermehren,
- das soziale und wirtschaftliche Wohl unter Beseitigung aller Formen der Diskriminierung zu verbessern,
- zu nachhaltiger menschlicher Entwicklung beizutragen, und
- einen eigenen lebensfähigen und dynamischen Wirtschaftssektor, der Genossenschaften umfasst, zu schaffen und zu entwickeln, der den sozialen und wirtschaftlichen Bedürfnissen der Gemeinschaft gerecht wird.

Genossenschaften sollten dabei unterstützt werden, auf die Bedürfnisse ihrer Mitglieder und die Bedürfnisse der Gesellschaft einzugehen, einschließlich der Bedürfnisse benachteiligter Gruppen, damit sie in die Gesellschaft eingegliedert werden.

In Österreich stehen zahlreiche Förderungsmaßnahmen für Unternehmen auch den Genossenschaften bzw. deren Mitgliedern offen:

Unterstützung bei der Unternehmensgründung bietet unter anderem das „Service Unternehmensgründung“, die Informations- und Vermittlungsagentur des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Hier bekommen künftige Unternehmer/innen effizient und unbürokratisch Informationen über den Gründungsvorgang, berufliche Zugangsvoraussetzungen oder Förderungsmöglichkeiten.

Mit der Gewerbeordnungsnovelle 2002 (BGBl. I Nr. 111/2002) wurde das wichtigste Berufsgesetz systematischer und offener gestaltet und die Bürokratie eingeschränkt.

Das Neugründungs-Förderungsgesetz (NeuFÖG; BGBl. I Nr. 106/1999 in der Fassung BGBl. I Nr. 132/2002) bestimmt den Verzicht auf die im Zusammenhang mit einer Neugründung anfallenden bestimmten Gebühren, Steuern und Abgaben.

Die e-Government-Initiative der Bundesregierung soll in den nächsten Jahren die Grundlage für eine elektronische Anbindung von Unternehmen an eine moderne Verwaltung schaffen.

Am 1. Oktober 2002 wurde die Austria Wirtschaftsservice GmbH als institutionelle Basis für mehr Transparenz, Effektivität und für einen One-stop-shop im Förderwesen gegründet. Die Austria Wirtschaftsservice GmbH unterstützt im Rahmen der von ihr abgewickelten Förderungsaktionen insbesondere die Gründung und Übernahme von wettbewerbsfähigen kleinen Unternehmen sowie Maßnahmen zur Unterstützung der Innovationsfähigkeit und der Eigenkapitalstruktur, wodurch Beschäftigung geschaffen und gesichert sowie die Wettbewerbssituation der kleinen und mittleren Unternehmen gestärkt werden soll.

Mit dem neu geschaffenen Bildungsfreibetrag soll den Unternehmen ein Anreiz geboten werden, in die berufliche Aus- und Fortbildung der Arbeitnehmer/innen zu investieren.

II. Politischer Rahmen und die Rolle der Regierungen

Zu Absatz 6:

Die Regierungen sollten einen förderlichen politischen und rechtlichen Rahmen schaffen, der der Natur und der Aufgabe der Genossenschaften entspricht und sich an den genossenschaftlichen Werten und Grundsätzen orientiert, um

- einen institutionellen Rahmen für eine möglichst rasche, einfache, kostengünstige und effiziente Registrierung von Genossenschaften zu ermöglichen,
- eine Politik zu fördern, die die Bildung angemessener Reserven und die Bildung von Sozialfonds in Genossenschaften ermöglichen soll,
- die Annahme von Maßnahmen für die Überwachung von Genossenschaften unter Bedingungen vorzusehen, die ihrem Wesen und ihren Aufgaben entsprechen, ihre Eigenständigkeit achten und der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis entsprechen, und die nicht weniger günstig sind als die, die für andere Unternehmens- und Vereinigungsformen gelten,
- den Beitritt von Genossenschaften zu genossenschaftlichen Strukturen, die den Bedürfnissen der Genossenschaftsmitglieder entsprechen, zu erleichtern, und

- die Entwicklung von Genossenschaften als autonome und selbstverwaltete Unternehmen zu fördern.

§ 3 GenG legt die Voraussetzungen für die Gründung einer Genossenschaft fest: Erforderlich ist die Annahme einer Genossenschaftsfirma, die schriftliche Abfassung des Genossenschaftsvertrages sowie die Eintragung dieses Vertrages in das Firmenbuch. Diese Eintragung in das Firmenbuch darf allerdings gemäß § 24 GenRevG vom Gericht nur bewilligt werden, wenn der Genossenschaft für den Fall der Eintragung die Aufnahme in einen anerkannten Revisionsverband, in dessen örtlichen und sachlichen Wirkungsbereich die Genossenschaft nach ihrem Sitz und dem Gegenstand des Unternehmens fällt, zugesichert worden ist („Verbandszwang“). Gemäß § 19 Abs. 2 GenRevG besteht bei Erfüllung der im Verbandsstatut festgelegten Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Aufnahme.

Das Genossenschaftsrevisionsgesetz legt fest, dass Genossenschaften mindestens in jedem zweiten Wirtschaftsjahr (in bestimmten Fällen jährlich) der Revision durch einen unabhängigen und weisungsfreien Revisor unterliegen, welcher die Genossenschaft auf Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit ihrer Einrichtungen, ihrer Rechnungslegung und ihrer Geschäftsführung - insbesondere auch auf die Erfüllung des Förderauftrages und die Wirtschaftlichkeit - sowie auf Zweckmäßigkeit und Stand und Entwicklung ihrer Vermögens-, Finanz- und Ertragslage zu prüfen hat. Diese - im Vergleich zu anderen ähnlichen Rechtsformen - ausgeprägten Rechnungslegungsbestimmungen sollen dem Informationsinteresse der Mitglieder der Genossenschaften gerecht werden.

Mit diesen Bestimmungen wird der Forderung nach angemessener Überwachung der Genossenschaften Rechnung getragen; weitergehende Regelungen führten zu einer Überregulierung und würden unweigerlich die Attraktivität der Rechtsform beeinträchtigen.

Trotz des prinzipiell zwingenden Charakters des Genossenschaftsrechts bleibt den Genossenschaften eine Fülle von Gestaltungsmöglichkeiten, die freilich dem Gesetz nicht widersprechen dürfen.

Zu Absatz 7:

Genossenschaften sollten in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis behandelt werden, und es sollten ihnen nicht weniger günstige Bedingungen als anderen Unternehmens- und Vereinigungsformen gewährt werden. Einer verstärkten Mitwirkung von Frauen in der Genossenschaftsbewegung auf allen Ebenen sollte besondere Beachtung geschenkt werden.

Genossenschaften sind in der österreichischen Rechtsordnung grundsätzlich nicht schlechter gestellt als andere Unternehmens- und Vereinigungsformen. Darüber hinaus bestehen einige Begünstigungen: So sieht etwa § 5 Abs. 3 Kartellgesetz 1988 (KartG; BGBl. Nr. 600/1998 in der Fassung BGBl. I Nr. 33/2003) die Freistellung von Wettbewerbsbeschränkungen zwischen Genossenschaftsmitgliedern sowie zwischen diesen und der Genossenschaft vor. Dieses „Genossenschaftsprivileg“ gilt allerdings nur insoweit, als die Wettbewerbsbeschränkung durch die Erfüllung des Förderungsauftrages der Genossenschaft berechtigt ist. Steuervorteile gibt es etwa für gemeinnützige Bauvereinigungen (siehe Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz - WGG; BGBl. Nr. 139/1979 in der Fassung BGBl. I Nr. 63/2003).

Bestimmte Angebote im Bereich der Arbeitsmarktförderung (u.a. Beratungsangebote) sind speziell auf die Bedürfnisse von Frauen ausgelegt.

Zu Absatz 8:

Die innerstaatliche Politik sollte insbesondere

- die grundlegenden Arbeitsnormen der IAO für alle Arbeitnehmer/innen von Genossenschaften ohne jegliche Unterscheidung fördern,
- sicherstellen, dass Genossenschaften nicht zu dem Zweck gegründet werden, die Arbeitsgesetze zu umgehen, und dass die Arbeitsgesetzgebung in allen Unternehmen angewendet wird,
- die Gleichstellung der Geschlechter in Genossenschaften und bei deren Tätigkeiten fördern,
- Maßnahmen fördern, um in Genossenschaften die Befolgung vorbildlicher Arbeitspraktiken sicherzustellen,
- die fachlichen und beruflichen Fertigkeiten aller Mitglieder, Arbeitnehmer/innen und Führungskräfte entwickeln und deren Zugang zu den Informations- und Kommunikationstechnologien verbessern,

- die Bildung und Ausbildung auf allen geeigneten Stufen der innerstaatlichen Bildungs- und Ausbildungssysteme und in der Gesellschaft als Ganzes fördern,
- die Annahme von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fördern,
- Unterstützung bieten, um das Produktivitätsniveau und die Wettbewerbsfähigkeit von Genossenschaften sowie die Qualität der von ihnen erzeugten Güter und Dienstleistungen zu verbessern,
- den Zugang der Genossenschaften zu Krediten erleichtern,
- den Zugang der Genossenschaften zu Märkten erleichtern,
- die Verbreitung von Informationen über Genossenschaften fördern, sowie
- eine Verbesserung der innerstaatlichen Statistiken über Genossenschaften im Hinblick auf die Formulierung und Durchführung von Entwicklungsmaßnahmen anstreben.

Allgemein wird darauf hingewiesen, dass in Österreich nicht allen angeführten Vorschlägen entsprochen wird, zumal in vielen der angesprochenen Bereiche keine besonderen, speziell für Genossenschaften geltenden Bestimmungen bestehen.

Die österreichische Rechtslage steht im Einklang mit den grundlegenden Arbeitsnormen der IAO. So hat Österreich unter anderem alle acht IAO-Kernübereinkommen ratifiziert.

Für alle Genossenschaften bzw. deren Mitglieder, welche Arbeitnehmer/innen beschäftigen, sind die innerstaatlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen anzuwenden.

Das Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG; BGBl. Nr. 450/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 159/2001), mit welchem die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gefördert werden soll, differenziert nicht zwischen in Genossenschaften beschäftigten Arbeitnehmer/innen und solchen in anderen Unternehmensformen. Maßgeblich ist gemäß §1 ASchG die Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen. Gleiches gilt für Arbeitnehmer/innen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984 (LAG; BGBl. Nr. 287/1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 158/2002).

Gemäß § 88 GenG ist vom Gericht mit Freiheitsstrafe bis zu drei Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagsätzen zu bestrafen, wer als Mitglied des Vorstandes oder

des Aufsichtsrates einer Genossenschaft bewirkt, zustimmt oder nicht hindert, dass die Tätigkeit der Genossenschaft über die durch das Genossenschaftsgesetz oder den Genossenschaftsvertrag gezogenen Grenzen ausgedehnt wird.

Im Sinne des in § 2 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz; BGBl. Nr. 108/1979 in der Fassung BGBl. I Nr. 129/2001) normierten Gleichbehandlungsgebotes darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Aus wettbewerbsrechtlicher Sicht ist auf die Ausführungen über das Genossenschaftsprivileg bei Absatz 7 zu verweisen.

Die Struktur- und Leistungsdaten der österreichischen Genossenschaften werden alljährlich von der Statistik Austria erhoben (Kapitel 31 des Statistischen Jahrbuches); diese Daten sind über Internet frei zugänglich.

Zu Absatz 9:

Die Regierung sollte die bedeutende Rolle der Genossenschaften bei der Umwandlung von Tätigkeiten der informellen Wirtschaft in gesetzlich geschützte Arbeit, die voll in das Wirtschaftsleben integriert ist, fördern.

Dieser Vorschlag ist für Österreich weniger bedeutend, zumal der Bereich der informellen Wirtschaft überwiegend Entwicklungsländer betrifft und Industriestaaten nur marginal hiervon berührt sind.

III. Durchführung einer staatlichen Politik zur Förderung von Genossenschaften

Zu den Absätzen 10 bis 13:

Unter Einbindung der genossenschaftlichen Organisationen sowie der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber/innen- und Arbeitnehmer/innen sollten die Mitgliedstaaten eine spezifische Gesetzgebung über Genossenschaften, die sich von den genossenschaftlichen Werten und Grundsätzen leiten lassen, annehmen und diese Gesetzgebung gegebenenfalls überarbeiten.

Vorgeschlagen wird die Erleichterung des Zugangs der Genossenschaften zu Unterstützungsdiensten (u.a. Programme zur Entwicklung der Humanressourcen, Forschungs- und Unternehmensberatung, Zugang zu Finanzmitteln und Investitionen, Rechnungswesen, Managementinformationen, Information und Öffentlichkeitsarbeit, Technologie- und Innovationsberatung, Rechts- und Steuerberatung, Unterstützungsdienste für die Vermarktung), um diese zu stärken und ihre wirtschaftliche Existenzfähigkeit und ihre Fähigkeit zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Einkommen zu verbessern.

Gegebenenfalls sollten Maßnahmen ergriffen werden, um den Zugang der Genossenschaften zu Investitionsfinanzierung und Krediten zu erleichtern.

Es sollten Bedingungen gefördert werden, die die Entwicklung von fachlichen, kommerziellen und finanziellen Verbindungen zwischen allen Formen von Genossenschaften begünstigen, um den Erfahrungsaustausch und das Verteilen von Risiken und Gewinnen zu erleichtern.

Österreich verfügt bereits über einen von den genossenschaftlichen Werten und Grundsätzen geprägten rechtlichen Rahmen. Im Falle von Änderungen bzw. Anpassungen werden im Begutachtungsverfahren regelmäßig die Sozialpartner eingebunden.

Bestimmte Genossenschaften - wie etwa landwirtschaftliche Nutzungsgenossenschaften, Winzergenossenschaften, gemeinnützige Bauträger im Sinne des Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetzes - genießen besondere Steuervorteile bzw. -befreiungen: § 5 Körperschaftssteuergesetz 1988 (KStG 1988; BGBl. Nr. 401/1988 in der Fassung BGBl. I Nr. 80/2003) nimmt land- und forstwirtschaftliche Genossenschaften, Winzergenossenschaften sowie als gemeinnützig anerkannte Bauvereinigungen von der unbeschränkten Körperschaftssteuerpflicht aus.

Gerade für gewerbliche und landwirtschaftliche Klein- und Mittelbetriebe stellen die Genossenschaften die Unternehmensform dar, die dauerhafte partnerschaftliche Zusammenarbeit zur besseren Erfüllung bestimmter betrieblicher Funktionen (Einkauf, Produktion, Verkauf, Dienstleistungen) unter Beibehaltung der wirtschaftlichen und rechtlichen Selbständigkeit der Kooperationspartner in einer eigenständigen Rechtsform gewährleistet. Daher sind hier insbesondere die einschlägigen Förderungsmaß-

nahmen für Klein- und Mittelbetriebe maßgeblich (siehe auch Ausführungen zu den Absätzen 4 und 5).

IV. Die Rolle der Verbände der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen und der genossenschaftlichen Organisationen und ihre Beziehungen zueinander

Zu den Absätzen 14-17:

Die Verbände der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen sollten sich gemeinsam mit den genossenschaftlichen Organisationen um Mittel und Wege zur Förderung von Genossenschaften bemühen. Gegebenenfalls sollten sie ihre Mitgliedschaft, ihre Unterstützungs- und Beratungsleistungen auch für die Genossenschaften bzw. deren Mitglieder öffnen.

Beratung und Unterstützung bieten im Bereich der Genossenschaften in Österreich insbesondere die Revisions- und Dachverbände (u.a. Österreichischer Genossenschaftsverband, Österreichischer Raiffeisenverband). Daneben sind aber auch die maßgebenden Verbände Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen (Wirtschaftskammer Österreich, Vereinigung der Österreichischen Industrie; Österreichischer Gewerkschaftsbund, Bundesarbeitskammer) zu nennen.

V. Internationale Zusammenarbeit

Zu Absatz 18:

Mit dieser Bestimmung wird die Erleichterung der internationalen Zusammenarbeit empfohlen. Genannt werden der Austausch von Informationen und Programmen zur Schaffung von Arbeit und Einkommen in Genossenschaften, die Förderung von Beziehungen zwischen nationalen und internationalen Gremien und Institutionen, die an der Entwicklung der Genossenschaften beteiligt sind, der Zugang zu nationalen und internationalen Daten sowie die Entwicklung regionaler und internationaler Vorschriften zur Unterstützung von Genossenschaften.

Auf Ebene der Europäischen Union wurde mit der Verordnung Nr. 1435/2003 des Rates vom 22. Juli 2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft eine neue europäische Rechtsform gegründet. Mit der Einführung dieser europäischen Rechtsform für Genossenschaften sollen die Voraussetzungen für ein grenzüberschreitendes Tätigwerden im gesamten Gebiet der Europäischen Union geschaffen

werden. Gleichzeitig wurde die Richtlinie Nr. 2003/72 des Rates am 22. Juli 2003 angenommen, mit der die Beteiligung der Arbeitnehmer/innen (Mitbestimmung, Unterrichts- und Anhörungsrechte) in der Europäischen Genossenschaft geregelt wird. Diese Richtlinie entspricht im Wesentlichen jener über die Beteiligung der Arbeitnehmer/innen in der Europäischen Aktiengesellschaft: So findet zunächst ein Verhandlungsverfahren zwischen dem an der Gründung beteiligten Managements sowie den Arbeitnehmer/innen statt. Kommt es zu keiner Einigung, finden die in einem Anhang zur Richtlinie geregelten Beteiligungsrechte Anwendung.

VI. Schlussbestimmungen

Zu Absatz 19:

In der Schlussbestimmung wird darauf hingewiesen, dass durch die gegenständliche internationale Urkunde die Empfehlung (Nr. 127) betreffend die Genossenschaften (Entwicklungsländer), 1966, neu gefasst und ersetzt wird.

Der Anhang zur Empfehlung Nr. 193 umfasst einen Auszug der von der Vollversammlung des Internationalen Genossenschaftsverbandes im Jahr 1995 angenommenen Stellungnahme zur genossenschaftlichen Identität. Die darin enthaltenen Grundsätze wurden bereits bei den Ausführungen zu Absatz 3 der Empfehlung angesprochen.

Das österreichische Genossenschaftsrecht steht somit weitgehend im Einklang mit den in der Empfehlung enthaltenen Vorschlägen.

Abzuwarten bleiben die gegebenenfalls erforderlichen Anpassungen an die im Juli 2003 beschlossenen Rechtsakte betreffend die Europäische Genossenschaft.

Die Bundesregierung hat in der Sitzung des Ministerrates vom 2004 beschlossen, dem Bericht über das Protokoll 2002 zum Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, über die Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten sowie über die Empfehlung (Nr. 193) über die Förderung der Genossenschaften zuzustimmen, die beteiligten Bundesminister einzuladen, bei

künftigen Maßnahmen auf dem gegenständlichen Gebiet die Bestimmungen der vorliegenden internationalen Instrumente so weit wie möglich zu berücksichtigen, und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zu übermitteln.

Die Bundesregierung schlägt daher vor, der Nationalrat möge den Bericht über das Protokoll 2002 zum Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, über die Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten sowie über die Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Genossenschaften Kenntnis nehmen.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

PROTOKOLL VON 2002 ZUM ÜBEREINKOMMEN ÜBER DEN ARBEITSSCHUTZ, 1981

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 2002 zu ihrer neunzigsten Tagung zusammengetreten ist, verweist auf die Bestimmungen von Artikel 11 des Übereinkommens über den Arbeitsschutz, 1981 (im Folgenden „das Übereinkommen“ genannt), in dem insbesondere festgestellt wird:

„Zur Durchführung der in Artikel 4 dieses Übereinkommens erwähnten Politik hat die zuständige Stelle bzw. haben die zuständigen Stellen für die fortschreitende Erfüllung der folgenden Aufgaben zu sorgen:

...

- c) die Aufstellung und Anwendung von Verfahren zur Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durch die Arbeitgeber und gegebenenfalls die Versicherungsträger und andere unmittelbar Beteiligte sowie die Erstellung jährlicher Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten;

...

- e) die jährliche Veröffentlichung von Informationen über die in Verfolgung der in Artikel 4 dieses Übereinkommens erwähnten Politik getroffenen Maßnahmen und über Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und andere Gesundheitsschäden, die sich während oder im Zusammenhang mit der Arbeit ergeben, ...“

weist auf die Notwendigkeit hin, die Verfahren für die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu stärken und die Harmonisierung der Aufzeichnungs- und Meldesysteme zu fördern mit dem Ziel, ihre Ursachen zu ermitteln und Präventivmaßnahmen aufzustellen,

hat beschlossen, verschiedene Anträge zur Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten anzunehmen, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines Protokolls zum Übereinkommen über den Arbeitsschutz, 1981, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 20. Juni 2002, das folgende Protokoll an, das als Protokoll von 2002 zum Übereinkommen über den Arbeitsschutz, 1981, bezeichnet wird.

– 2 –

I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Artikel 1

Im Sinne dieses Protokolls:

- a) bezeichnet der Ausdruck „Arbeitsunfall“ ein Vorkommnis, das sich aus oder im Verlauf der Arbeit ergibt und zu einer Verletzung mit oder ohne Todesfolge führt;
- b) bezeichnet der Ausdruck „Berufskrankheit“ jede Krankheit, die Folge einer Einwirkung von Risikofaktoren ist, die sich aus einer beruflichen Tätigkeit ergeben;
- c) bezeichnet der Ausdruck „gefährliches Vorkommnis“ ein leicht bestimmbares Ereignis, wie es in der innerstaatlichen Gesetzgebung definiert wird, das eine Verletzung oder Erkrankung von Personen bei der Arbeit oder in der Öffentlichkeit verursachen kann;
- d) bezeichnet der Ausdruck „Wegeunfall“ einen Unfall, der zum Tod oder zu einer Körperverletzung führt und sich auf der direkten Wegstrecke zwischen der Arbeitsstelle und:
 - i) dem Haupt- oder Zweitwohnsitz des Arbeitnehmers ereignet; oder
 - ii) dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich eine Mahlzeit einnimmt; oder
 - iii) dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich sein Entgelt bezieht.

II. SYSTEME FÜR DIE AUFZEICHNUNG UND MELDUNG

Artikel 2

Die zuständige Stelle hat durch die Gesetzgebung oder eine andere den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechende Methode und in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Erfordernisse und Verfahren:

- a) für die Aufzeichnung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährlichen Vorkommnissen, Wegeunfällen und Fällen, in denen Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht; und
- b) für die Meldung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährlichen Vorkommnissen, Wegeunfällen und Fällen, in denen Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht,

festzulegen und in regelmäßigen Zeitabständen zu überprüfen.

Artikel 3

Die Erfordernisse und Verfahren für die Aufzeichnung haben festzulegen:

- a) die Pflicht der Arbeitgeber:

– 3 –

- i) Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährliche Vorkommnisse, Wegeunfälle und Fälle, in denen Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht, aufzuzeichnen;
 - ii) die Arbeitnehmer und ihre Vertreter in zweckentsprechender Weise über das Aufzeichnungssystem zu informieren;
 - iii) die ordnungsgemäße Führung dieser Aufzeichnungen und ihre Verwendung für die Aufstellung von Präventivmaßnahmen sicherzustellen; und
 - iv) von Vergeltungs- oder Disziplinarmaßnahmen gegen einen Arbeitnehmer abzugehen, der einen Arbeitsunfall, eine Berufskrankheit, ein gefährliches Vorkommnis, einen Wegeunfall oder einen Fall, in dem Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht, gemeldet hat;
- b) die aufzuzeichnenden Angaben;
 - c) die Dauer der Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen; und
 - d) Maßnahmen, um die Vertraulichkeit von personenbezogenen und medizinischen Daten, die sich im Besitz des Arbeitgebers befinden, in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten sicherzustellen.

Artikel 4

Die Erfordernisse und Verfahren für die Meldung haben festzulegen:

- a) die Pflicht der Arbeitgeber:
 - i) den zuständigen Stellen oder anderen bezeichneten Gremien Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährliche Vorkommnisse, Wegeunfälle und Fälle, in denen Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht, zu melden; und
 - ii) die Arbeitnehmer und ihre Vertreter in zweckentsprechender Weise über die gemeldeten Fälle zu informieren;
- b) soweit angebracht, Vorkehrungen für die Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durch Versicherungsträger, betriebsärztliche Dienste, Ärzte und andere unmittelbar betroffene Stellen;
- c) die Kriterien, nach denen Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährliche Vorkommnisse, Wegeunfälle und Fälle, in denen Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht, zu melden sind; und
- d) die Meldefristen.

Artikel 5

Die Meldung hat Angaben zu enthalten über:

- a) das Unternehmen, den Betrieb und den Arbeitgeber;

– 4 –

- b) gegebenenfalls die verletzten Personen und die Art der Verletzungen oder der Krankheit; und
- c) die Arbeitsstätte, die Umstände des Unfalls oder des gefährlichen Vorkommnisses und, im Fall einer Berufskrankheit, die Umstände der Exposition gegenüber Gesundheitsgefahren.

III. INNERSTAATLICHE STATISTIKEN

Artikel 6

Jedes Mitglied, das dieses Protokoll ratifiziert, hat auf der Grundlage der Meldungen und sonstiger vorliegender Informationen jedes Jahr für das ganze Land repräsentative Statistiken über Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährliche Vorkommnisse und Wegeunfälle sowie deren Analysen zu veröffentlichen.

Artikel 7

Die Statistiken sind nach Klassifikationssystemen zu erstellen, die mit den neuesten relevanten internationalen Systemen, die unter der Schirmherrschaft der Internationalen Arbeitsorganisation oder anderer zuständiger internationaler Organisationen aufgestellt worden sind, vereinbar sind.

IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 8

1. Ein Mitglied kann dieses Protokoll gleichzeitig mit der Ratifikation des Übereinkommens oder jederzeit danach durch Mitteilung seiner förmlichen Ratifikation des Protokolls an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung ratifizieren.

2. Das Protokoll tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft. In der Folge tritt dieses Protokoll für das Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation durch den Generaldirektor in Kraft, und das Übereinkommen bindet das betreffende Mitglied unter Einbeziehung der Artikel 1 bis 7 dieses Protokolls.

Artikel 9

1. Ein Mitglied, das dieses Protokoll ratifiziert hat, kann es, wann immer das Übereinkommen gemäß dessen Artikel 25 gekündigt werden kann, durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen.

2. Die Kündigung des Übereinkommens gemäß dessen Artikel 25 durch ein Mitglied, das dieses Protokoll ratifiziert hat, hat ohne Weiteres die Wirkung einer Kündigung dieses Protokolls.

3. Jede Kündigung dieses Protokolls gemäß den Absätzen 1 oder 2 dieses Artikels wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.

– 5 –

Artikel 10

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 Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Protokoll in Kraft tritt.

Artikel 11

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 12

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

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Empfehlung 194**EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE LISTE DER BERUFSSKRANKHEITEN
SOWIE DIE AUFZEICHNUNG UND MELDUNG VON ARBEITSUNFÄLLEN
UND BERUFSSKRANKHEITEN**

- Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,
die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen
wurde und am 3. Juni 2002 zu ihrer neunzigsten Tagung zusammengetreten
ist,
verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens und der Empfehlung über
den Arbeitsschutz, 1981, und des Übereinkommens und der Empfehlung über
die betriebsärztlichen Dienste, 1985,
verweist ferner auf die dem Übereinkommen über Leistungen bei Arbeitsunfällen
und Berufskrankheiten, 1964, beigefügte Liste der Berufskrankheiten in der
1980 abgeänderten Fassung,
weist auf die Notwendigkeit hin, die Verfahren für die Ermittlung, Aufzeichnung
und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu stärken mit dem
Ziel, ihre Ursachen zu ermitteln, Präventivmaßnahmen aufzustellen, die Har-
monisierung der Aufzeichnungs- und Meldesysteme zu fördern und das
Entschädigungsverfahren bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu ver-
bessern,
weist auf die Notwendigkeit eines vereinfachten Verfahrens für die Aktualisierung
einer Liste der Berufskrankheiten hin,
hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Aufzeichnung
und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und die regelmäßige
Überprüfung und Aktualisierung einer Liste der Berufskrankheiten, eine
Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und
dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 20. Juni 2002, die folgende Empfehlung an, die als
Empfehlung betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, bezeichnet wird.

1. Bei der Einrichtung, Überprüfung und Anwendung von Systemen für die Auf-
zeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sollte die zuständige
Stelle die Richtlinienammlung von 1996 über die Aufzeichnung und Meldung von
Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und andere einschlägige Richtlinienammlungen
oder Leitfäden, die in der Zukunft von der Internationalen Arbeitsorganisation gebilligt
werden, berücksichtigen.
2. Eine innerstaatliche Liste der Berufskrankheiten für Präventions-, Aufzeich-
nungs-, Melde- und gegebenenfalls Entschädigungszwecke sollte von der zuständigen
Stelle in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeit-

– 2 –

nehmer durch den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechende Methoden und erforderlichenfalls stufenweise aufgestellt werden. Diese Liste sollte:

- a) für Präventions-, Aufzeichnungs-, Melde- und Entschädigungszwecke mindestens die in Tabelle 1 des Übereinkommens über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964, in der 1980 abgeänderten Fassung aufgezählten Erkrankungen umfassen;
- b) soweit wie möglich andere Erkrankungen umfassen, die in der dieser Empfehlung als Anhang beigefügten Liste der Berufskrankheiten enthalten sind; und
- c) soweit wie möglich einen Abschnitt mit der Bezeichnung „Vermutete Berufskrankheiten“ umfassen.

3. Die dieser Empfehlung als Anhang beigefügte Liste sollte durch vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes einberufene dreigliedrige Sachverständigentagungen regelmäßig überprüft und aktualisiert werden. Jede so aufgestellte neue Liste der Berufskrankheiten ist dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorzulegen; nach der Genehmigung ersetzt sie die vorausgegangene Liste und wird den Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelt.

4. Die innerstaatliche Liste der Berufskrankheiten sollte unter Berücksichtigung der aktuellsten, gemäß Absatz 3 aufgestellten Liste überprüft und aktualisiert werden.

5. Jedes Mitglied sollte seine innerstaatliche Liste der Berufskrankheiten dem Internationalen Arbeitsamt übermitteln, sobald sie aufgestellt oder geändert worden ist, um die regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der dieser Empfehlung als Anhang beigefügten Liste der Berufskrankheiten zu erleichtern.

6. Jedes Mitglied sollte dem Internationalen Arbeitsamt jedes Jahr umfassende Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährliche Vorkommnisse und Wegeunfälle übermitteln, um den internationalen Austausch und Vergleich dieser Statistiken zu erleichtern.

- 3 -

Anhang

Liste der Berufskrankheiten

1. Durch Agenzien verursachte Erkrankungen

1.1. Durch chemische Agenzien verursachte Erkrankungen

- 1.1.1. Durch Beryllium oder seine toxischen Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.2. Durch Kadmium oder seine toxischen Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.3. Durch Phosphor oder seine toxischen Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.4. Durch Chrom oder seine toxischen Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.5. Durch Mangan oder seine toxischen Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.6. Durch Arsen oder seine toxischen Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.7. Durch Quecksilber oder seine toxischen Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.8. Durch Blei oder seine toxischen Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.9. Durch Fluor oder seine toxischen Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.10. Durch Schwefelkohlenstoff verursachte Erkrankungen
- 1.1.11. Durch die toxischen Halogenderivate der aliphatischen oder aromatischen Kohlenwasserstoffe verursachte Erkrankungen
- 1.1.12. Durch Benzol oder seine toxischen Homologe verursachte Erkrankungen
- 1.1.13. Durch die toxischen Nitro- oder Aminoderivate von Benzol oder seinen Homologen verursachte Erkrankungen
- 1.1.14. Durch Nitroglyzerin oder andere Salpetersäureester verursachte Erkrankungen
- 1.1.15. Durch Alkohole, Glykole oder Ketone verursachte Erkrankungen
- 1.1.16. Durch Erstickungsgase verursachte Erkrankungen: Kohlenoxid, Blausäure oder ihre toxischen Derivate, Schwefelwasserstoff
- 1.1.17. Durch Akrylnitril verursachte Erkrankungen
- 1.1.18. Durch Stickstoffoxide verursachte Erkrankungen
- 1.1.19. Durch Vanadium oder seine toxischen Verbindungen verursachte Erkrankungen

– 4 –

- 1.1.20. Durch Antimon oder seine toxischen Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.21. Durch Hexan verursachte Erkrankungen
- 1.1.22. Durch Mineralsäuren verursachte Erkrankungen der Zähne
- 1.1.23. Durch Arzneimittel verursachte Erkrankungen
- 1.1.24. Durch Thallium oder seine Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.25. Durch Osmium oder seine Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.26. Durch Selen oder seine Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.27. Durch Kupfer oder seine Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.28. Durch Zinn oder seine Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.29. Durch Zink oder seine Verbindungen verursachte Erkrankungen
- 1.1.30. Durch Ozon, Phosgen verursachte Erkrankungen
- 1.1.31. Durch Reizstoffe verursachte Erkrankungen: Benzochinon und andere Stoffe, die eine Reizwirkung auf die Kornea ausüben
- 1.1.32. Durch sonstige, unter Punkt 1.1.1 bis 1.1.31 nicht aufgeführte chemische Agenzien verursachte Erkrankungen, bei denen ein Zusammenhang zwischen der Exposition des Arbeitnehmers gegenüber diesen chemischen Stoffen und den eingetretenen Erkrankungen nachgewiesen ist

1.2. Durch physikalische Agenzien verursachte Erkrankungen

- 1.2.1. Durch Lärm verursachte Schädigung des Hörvermögens
- 1.2.2. Durch Vibrationen verursachte Erkrankungen (Erkrankungen der Muskeln, der Sehnen, der Knochen, der Gelenke, der peripheren Blutgefäße oder peripheren Nerven)
- 1.2.3. Durch Arbeit in Druckluft verursachte Erkrankungen
- 1.2.4. Durch ionisierende Strahlen verursachte Erkrankungen
- 1.2.5. Durch Wärmestrahlung verursachte Erkrankungen
- 1.2.6. Durch ultraviolette Strahlen verursachte Erkrankungen
- 1.2.7. Durch extreme Temperaturen verursachte Erkrankungen (z.B. Sonnenstich, Erfrierungen)
- 1.2.8. Durch sonstige, unter Punkt 1.2.1 bis 1.2.7 nicht aufgeführte physikalische Agenzien verursachte Erkrankungen, bei denen ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Exposition des Arbeitnehmers gegenüber diesen physikalischen Agenzien und den eingetretenen Erkrankungen nachgewiesen ist

1.3. Durch biologische Agenzien verursachte Erkrankungen

- 1.3.1. Infektiöse oder parasitäre Erkrankungen in einem Beruf, der mit einer besonderen Ansteckungsgefahr verbunden ist

2. Erkrankungen nach Zielorgan

2.1. Berufskrankheiten der Atemwege

- 2.1.1. Durch sklerogen wirkenden Mineralstaub verursachte Staublungenerkrankungen (Silikose, Anthrakosilikose, Asbestose) und Silikotuberkulose, sofern die Silikose eine entscheidende Ursache der Arbeitsunfähigkeit oder des Todes ist

- 5 -

- 2.1.2. Durch Hartmetallstaub verursachte bronchopulmonale Erkrankungen
- 2.1.3. Durch Baumwoll-, Flachs-, Hanf- oder Sisalstaub verursachte bronchopulmonale Erkrankungen (Byssinose)
- 2.1.4. Durch anerkannte, mit dem Arbeitsprozess verbundene sensibilisierende oder irritative Stoffe verursachtes Berufsasthma
- 2.1.5. Durch Einatmen organischer Stäube verursachte exogene allergische Alveolitis und ihre Folgen, entsprechend den Vorschriften der innerstaatlichen Gesetzgebung
- 2.1.6. Siderose
- 2.1.7. Chronische obstruktive Erkrankungen der Lunge
- 2.1.8. Durch Aluminium verursachte Erkrankungen der Lunge
- 2.1.9. Durch anerkannte, mit dem Arbeitsprozess verbundene sensibilisierende oder irritative Stoffe verursachte Störungen der oberen Atemwege
- 2.1.10. Sonstige unter Punkt 2.1.1 bis 2.1.9 nicht genannte Erkrankungen der Atemwege, die durch ein Agens verursacht werden, bei dem ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Exposition des Arbeitnehmers gegenüber diesem Agens und der eingetretenen Erkrankung nachgewiesen ist

2.2. Berufsbedingte Hauterkrankungen

- 2.2.1. Durch physikalische, chemische oder biologische Agenzien verursachte Hauterkrankungen, die nicht unter anderen Punkten aufgeführt sind
- 2.2.2. Berufsbedingte Vitiligo

2.3. Berufsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen

- 2.3.1. Durch bestimmte berufliche Tätigkeiten oder ein bestimmtes Arbeitsumfeld, bei denen spezifische Risikofaktoren bestehen, verursachte Muskel-Skelett-Erkrankungen
Zu solchen Tätigkeiten oder Umfeldern gehören u.a.:
 - a) schnelle oder repetitive Bewegungen
 - b) extreme Anstrengung
 - c) übermäßige Konzentration mechanischer Kraft
 - d) Zwangshaltungen oder nicht neutrale Körperhaltungen
 - e) VibrationenLokalisierte Kälte oder eine kalte Umgebung können risikosteigernd wirken

3. Berufskrebs

3.1. Durch die folgenden Agenzien verursachter Krebs

- 3.1.1. Asbest
- 3.1.2. Benzidin und seine Salze
- 3.1.3. Bis(chloromethyl)äther (BCME)
- 3.1.4. Chrom und Chromverbindungen
- 3.1.5. Kohlenteere, Kohlenpeche oder Ruße

- 6 -

- 3.1.6. Beta-Naphthylamin
- 3.1.7. Vinylchlorid
- 3.1.8. Benzol und seine toxischen Homologe
- 3.1.9. Toxische Nitro- und Aminoderivate von Benzol oder seinen Homologen
- 3.1.10. Ionisierende Strahlen
- 3.1.11. Teer, Pech, Bitumen, Mineralöle, Anthrazen oder Verbindungen, Produkte oder Rückstände dieser Stoffe
- 3.1.12. Emissionen von Koksöfen
- 3.1.13. Nickelverbindungen
- 3.1.14. Holzstäube
- 3.1.15. Durch sonstige, unter Punkt 3.1.1 bis 3.1.14 nicht aufgeführte Agenzien verursachter Krebs, bei dem ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Exposition eines Arbeitnehmers gegenüber diesen Agenzien und dem Krebsleiden nachgewiesen ist

4. Sonstige Erkrankungen

4.1. Augenzittern der Bergleute

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Empfehlung 193

EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE FÖRDERUNG DER GENOSSENSCHAFTEN

- Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,
die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen
wurde und am 3. Juni 2002 zu ihrer neunzigsten Tagung zusammengetreten
ist,
- anerkennt die Bedeutung der Genossenschaften für die Schaffung von Arbeitsplätzen,
die Mobilisierung von Ressourcen und die Förderung von Investitionen
sowie ihre Bedeutung für die Volkswirtschaft,
- erkennt an, dass Genossenschaften in ihren verschiedenen Formen die umfassendste
Beteiligung an der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der gesamten
Bevölkerung fördern,
- erkennt an, dass die Globalisierung neue und verschiedene Belastungen, Probleme,
Herausforderungen und Chancen für die Genossenschaften geschaffen hat,
und dass es stärkerer Formen menschlicher Solidarität auf nationaler und
internationaler Ebene bedarf, um eine gerechtere Verteilung der Vorteile der
Globalisierung zu ermöglichen,
- verweist auf die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 86. Tagung
(1998) angenommene Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und
Rechte bei der Arbeit,
- verweist auf die in internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen ent-
haltenen Rechte und Grundsätze, insbesondere in dem Übereinkommen über
Zwangsarbeit, 1930, dem Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und
den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, dem Übereinkommen über das
Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, dem
Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951, dem Übereinkommen
über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, dem Übereinkommen über
die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, dem Übereinkommen über die
Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, dem Übereinkommen über
die Beschäftigungspolitik, 1964, dem Übereinkommen über das Mindestalter,
1973, dem Übereinkommen und der Empfehlung über die Verbände ländlicher
Arbeitskräfte, 1975, dem Übereinkommen und der Empfehlung über die
Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, der Empfehlung betreffend
die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, der Empfeh-
lung betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren
Unternehmen, 1998, und dem Übereinkommen über die schlimmsten Formen
der Kinderarbeit, 1999,

– 2 –

erinnert an den in der Erklärung von Philadelphia enthaltenen Grundsatz, dass „Arbeit keine Ware ist“,

weist darauf hin, dass die Realisierung menschenwürdiger Arbeit für die Arbeitnehmer überall ein Hauptziel der Internationalen Arbeitsorganisation ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend die Förderung der Genossenschaften anzunehmen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 20. Juni 2002, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002, bezeichnet wird.

I. GELTUNGSBEREICH, BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND ZIELE

1. Es wird anerkannt, dass Genossenschaften in allen Wirtschaftssektoren tätig sind. Diese Empfehlung gilt für alle Arten und Formen von Genossenschaften.

2. Im Sinne dieser Empfehlung bedeutet der Ausdruck „Genossenschaft“ eine eigenständige Vereinigung von Personen, die sich freiwillig zusammengeschlossen haben, um durch ein in Gemeinschaftseigentum befindliches und demokratisch geleitetes Unternehmen ihre gemeinsamen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Bestrebungen zu erfüllen.

3. Die Förderung und Stärkung der Identität der Genossenschaften sollte angeregt werden auf der Grundlage:

- a) der genossenschaftlichen Werte der Selbsthilfe, Eigenverantwortlichkeit, Demokratie, Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität sowie der ethischen Werte der Ehrlichkeit, Offenheit, sozialen Verantwortung und Sorge für andere; und
- b) der von der internationalen Genossenschaftsbewegung aufgestellten und im beigefügten Anhang erwähnten genossenschaftlichen Grundsätze. Diese Grundsätze sind: freiwillige und offene Mitgliedschaft; demokratische Entscheidungsfindung durch die Mitglieder; wirtschaftliche Mitwirkung der Mitglieder; Autonomie und Unabhängigkeit; Ausbildung, Fortbildung und Information; Kooperation mit anderen Genossenschaften und Vorsorge für die Gemeinschaft der Genossenschaft.

4. Es sollten Maßnahmen zur Förderung des Potentials der Genossenschaften in allen Ländern, ungeachtet ihres Entwicklungsstands, ergriffen werden, um ihnen und ihren Mitgliedern dabei zu helfen:

- a) Einkommen erzeugende Tätigkeiten und dauerhafte menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen und zu entwickeln;
- b) durch Bildung und Ausbildung die Fähigkeiten der Humanressourcen zu entwickeln und die Kenntnis der Werte, der Vorteile und des Nutzens der Genossenschaftsbewegung zu vermitteln;
- c) ihr geschäftliches Potential zu entwickeln, einschließlich ihrer unternehmerischen und Führungsfähigkeiten;
- d) ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und Zugang zu den Märkten und zu institutioneller Finanzierung zu erhalten;

- 3 -

- e) die Ersparnisse und die Investitionen zu vermehren;
- f) das soziale und wirtschaftliche Wohl zu verbessern, wobei der Notwendigkeit Rechnung zu tragen ist, alle Formen der Diskriminierung zu beseitigen;
- g) zu nachhaltiger menschlicher Entwicklung beizutragen; und
- h) einen eigenen lebensfähigen und dynamischen Wirtschaftssektor, der Genossenschaften umfasst, zu schaffen und zu entwickeln, der den sozialen und wirtschaftlichen Bedürfnissen der Gemeinschaft gerecht wird.

5. Es sollte die Annahme besonderer Maßnahmen gefördert werden, um Genossenschaften als vom Geist der Solidarität geprägte Unternehmen und Organisationen in die Lage zu versetzen, auf die Bedürfnisse ihrer Mitglieder und die Bedürfnisse der Gesellschaft einzugehen, einschließlich der Bedürfnisse benachteiligter Gruppen, damit sie in die Gesellschaft eingegliedert werden.

II. POLITISCHER RAHMEN UND DIE ROLLE DER REGIERUNGEN

6. Eine ausgeglichene Gesellschaft erfordert einen starken öffentlichen und privaten Sektor sowie einen starken Sektor, der Genossenschaften, auf dem Gegenseitigkeitsprinzip beruhende und andere soziale und nichtstaatliche Organisationen umfasst. In diesem Zusammenhang sollten die Regierungen einen förderlichen politischen und rechtlichen Rahmen schaffen, der der Natur und der Aufgabe der Genossenschaften entspricht und sich an den in Absatz 3 aufgeführten genossenschaftlichen Werten und Grundsätzen orientiert, um:

- a) einen institutionellen Rahmen zu schaffen, der eine möglichst rasche, einfache, kostengünstige und effiziente Registrierung von Genossenschaften ermöglicht;
- b) eine Politik zu fördern, die die Bildung angemessener Reserven, von denen zumindest ein Teil nicht teilbar sein könnte, und die Bildung von Solidaritätsfonds in Genossenschaften ermöglichen soll;
- c) die Annahme von Maßnahmen für die Überwachung von Genossenschaften unter Bedingungen vorzusehen, die ihrem Wesen und ihren Aufgaben entsprechen, ihre Eigenständigkeit achten und der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis entsprechen, und die nicht weniger günstig sind als die, die für andere Unternehmens- und Vereinigungsformen gelten;
- d) den Beitritt von Genossenschaften zu genossenschaftlichen Strukturen, die den Bedürfnissen der Genossenschaftsmitglieder entsprechen, zu erleichtern; und
- e) die Entwicklung von Genossenschaften als autonome und selbstverwaltete Unternehmen zu fördern, insbesondere in Bereichen, in denen ihnen eine bedeutende Rolle zukommt oder in denen sie Dienste leisten, die von anderen nicht angeboten werden.

7. (1) Die Förderung von Genossenschaften, die sich von den in Absatz 3 aufgeführten Werten und Grundsätzen leiten lassen, sollte als eine der Stützen der nationalen und internationalen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung angesehen werden.

– 4 –

(2) Genossenschaften sollten in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis behandelt werden, und es sollten ihnen nicht weniger günstige Bedingungen wie anderen Unternehmens- und Vereinigungsformen gewährt werden. Die Regierungen sollten gegebenenfalls Unterstützungsmaßnahmen für die Tätigkeiten von Genossenschaften einführen, die bestimmten sozial- und staatspolitischen Zielen dienen wie Beschäftigungsförderung oder die Entwicklung von Tätigkeiten, die benachteiligten Gruppen oder Regionen zugute kommen. Solche Maßnahmen könnten u.a. und soweit möglich Steuervergünstigungen, Darlehen, Zuschüsse, Zugang zu Programmen für öffentliche Arbeiten und besondere Vorkehrungen im öffentlichen Beschaffungswesen einschließen.

(3) Einer verstärkten Mitwirkung von Frauen in der Genossenschaftsbewegung auf allen Ebenen, insbesondere auf den Leitungs- und Führungsebenen, sollte besondere Beachtung geschenkt werden.

8. (1) Die innerstaatliche Politik sollte insbesondere:

- a) die grundlegenden Arbeitsnormen der IAO und die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für alle Arbeitnehmer von Genossenschaften ohne jegliche Unterscheidung fördern;
- b) sicherstellen, dass Genossenschaften nicht zu dem Zweck gegründet oder verwendet werden, die Arbeitsgesetze zu umgehen, und dass sie nicht dazu dienen, verschleierte Arbeitsverhältnisse zu begründen, und Pseudogenossenschaften bekämpfen, die die Arbeitnehmerrechte verletzen, indem sichergestellt wird, dass die Arbeitsgesetzgebung in allen Unternehmen angewendet wird;
- c) die Gleichstellung der Geschlechter in Genossenschaften und bei deren Tätigkeiten fördern;
- d) Maßnahmen fördern, um sicherzustellen, dass in Genossenschaften vorbildliche Arbeitspraktiken befolgt werden, einschließlich des Zugangs zu einschlägigen Informationen;
- e) die fachlichen und beruflichen Fertigkeiten, die unternehmerischen und Führungsfähigkeiten, die Kenntnis des geschäftlichen Potentials und die allgemeinen wirtschafts- und sozialpolitischen Kompetenzen der Mitglieder, Arbeitnehmer und Führungskräfte entwickeln und ihren Zugang zu den Informations- und Kommunikationstechnologien verbessern;
- f) die Bildung und Ausbildung in genossenschaftlichen Grundsätzen und Gepflogenheiten auf allen geeigneten Stufen der innerstaatlichen Bildungs- und Ausbildungssysteme und in der Gesellschaft als Ganzes fördern;
- g) die Annahme von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fördern;
- h) Ausbildung und andere Unterstützungsformen vorsehen, um das Produktivitätsniveau und die Wettbewerbsfähigkeit von Genossenschaften sowie die Qualität der von ihnen erzeugten Güter und Dienstleistungen zu verbessern;
- i) den Zugang der Genossenschaften zu Krediten erleichtern;
- j) den Zugang der Genossenschaften zu Märkten erleichtern;

– 5 –

- k) die Verbreitung von Informationen über Genossenschaften fördern; und
- l) eine Verbesserung der innerstaatlichen Statistiken über Genossenschaften im Hinblick auf die Formulierung und Durchführung von Entwicklungsmaßnahmen anstreben.

(2) Diese Politik sollte:

- a) gegebenenfalls die Formulierung und Durchführung von Maßnahmen und Vorschriften betreffend Genossenschaften auf die regionale und lokale Ebene verlagern;
- b) die gesetzlichen Verpflichtungen der Genossenschaften in Bereichen wie Registrierung, Rechnungsprüfung und Sozialaudits sowie Einholung von Genehmigungen festlegen; und
- c) vorbildliche Führungspraktiken in Genossenschaften fördern.

9. Die Regierungen sollten die bedeutende Rolle der Genossenschaften bei der Umwandlung von häufig marginalen, nur dem Überleben dienenden Tätigkeiten (manchmal als die „informelle Wirtschaft“ bezeichnet) in gesetzlich geschützte Arbeit, die voll in das Wirtschaftsleben integriert ist, fördern.

III. DURCHFÜHRUNG EINER STAATLICHEN POLITIK ZUR FÖRDERUNG VON GENOSSENSCHAFTEN

10. (1) Die Mitgliedstaaten sollten eine spezifische Gesetzgebung und spezifische Vorschriften über Genossenschaften, die sich von den in Absatz 3 aufgeführten genossenschaftlichen Werten und Grundsätzen leiten lassen, annehmen und diese Gesetzgebung und Vorschriften gegebenenfalls überarbeiten.

(2) Die Regierungen sollten die genossenschaftlichen Organisationen sowie die in Betracht kommenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Formulierung und Überarbeitung der für die Genossenschaften geltenden Gesetzgebung, Maßnahmen und Vorschriften anhören.

11. (1) Die Regierungen sollten den Zugang der Genossenschaften zu Unterstützungsdiensten erleichtern, um sie zu stärken und ihre wirtschaftliche Existenzfähigkeit und ihre Fähigkeit zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Einkommen zu verbessern.

(2) Diese Dienste sollten nach Möglichkeit Folgendes umfassen:

- a) Programme zur Entwicklung der Humanressourcen;
- b) Forschungs- und Unternehmensberatung;
- c) Zugang zu Finanzmitteln und Investitionen;
- d) Rechnungswesen und Rechnungsprüfung;
- e) Managementinformation;
- f) Information und Öffentlichkeitsarbeit;
- g) Technologie- und Innovationsberatung;
- h) Rechts- und Steuerberatung;

– 6 –

- i) Unterstützungsdienste für die Vermarktung; und
- j) gegebenenfalls sonstige Unterstützungsdienste.

(3) Die Regierungen sollten die Einrichtung dieser Unterstützungsdienste erleichtern. Die Genossenschaften und ihre Organisationen sollten zur Mitwirkung an der Organisation und Verwaltung dieser Dienste und, soweit möglich und angebracht, zu ihrer Finanzierung angeregt werden.

(4) Die Regierungen sollten die Rolle der Genossenschaften und ihrer Organisationen anerkennen, indem sie geeignete Instrumente entwickeln mit dem Ziel, Genossenschaften auf nationaler und lokaler Ebene zu gründen und zu stärken.

12. Die Regierungen sollten gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen, um den Zugang der Genossenschaften zu Investitionsfinanzierung und Krediten zu erleichtern. Solche Maßnahmen sollten insbesondere:

- a) den Zugang zu Darlehen und sonstigen Finanzierungsmöglichkeiten ermöglichen;
- b) die Verwaltungsverfahren vereinfachen, bei einer unzureichenden Kapitalausstattung der Genossenschaften Abhilfe schaffen und die Kosten von Kreditgeschäften senken;
- c) die Einrichtung eines autonomen Systems für die Finanzierung von Genossenschaften erleichtern, einschließlich Spar- und Kreditgenossenschaften, Genossenschaftsbanken und Versicherungsgenossenschaften; und
- d) besondere Vorkehrungen für benachteiligte Gruppen umfassen.

13. Zur Unterstützung der Genossenschaftsbewegung sollten die Regierungen Bedingungen fördern, die die Entwicklung von fachlichen, kommerziellen und finanziellen Verbindungen zwischen allen Formen von Genossenschaften begünstigen, um den Erfahrungsaustausch und das Verteilen von Risiken und Gewinnen zu erleichtern.

IV. DIE ROLLE DER ARBEITGEBER- UND ARBEITNEHMERVERBÄNDE UND DER GENOSSENSCHAFTLICHEN ORGANISATIONEN UND IHRE BEZIEHUNGEN ZUEINANDER

14. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten sich in Anerkennung der Bedeutung der Genossenschaften für das Erreichen der Ziele einer nachhaltigen Entwicklung zusammen mit den genossenschaftlichen Organisationen um Mittel und Wege zur Förderung von Genossenschaften bemühen.

15. Die Arbeitgeberverbände sollten gegebenenfalls die Ausweitung der Mitgliedschaft auf beitrittswillige Genossenschaften in Erwägung ziehen und ihnen geeignete Unterstützungsdienste zu gleichen Bedingungen bieten, wie sie für andere Mitglieder gelten.

16. Die Arbeitnehmerverbände sollten dazu ermutigt werden:

- a) die Arbeitnehmer von Genossenschaften im Hinblick auf den Beitritt zu Arbeitnehmerverbänden zu beraten und zu unterstützen;
- b) ihre Mitglieder bei der Gründung von Genossenschaften zu unterstützen, u.a. mit dem Ziel, den Zugang zu elementaren Gütern und Dienstleistungen zu erleichtern;

– 7 –

- c) in Ausschüssen und Arbeitsgruppen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene mitzuarbeiten, die Wirtschafts- und Sozialfragen behandeln, die sich auf Genossenschaften auswirken;
- d) bei der Gründung neuer Genossenschaften im Hinblick auf die Schaffung oder Erhaltung von Beschäftigungsmöglichkeiten behilflich zu sein und mitzuwirken, einschließlich in Fällen, in denen Betriebsschließungen vorgesehen sind;
- e) bei Programmen für Genossenschaften, die auf die Verbesserung der Produktivität abzielen, behilflich zu sein und mitzuwirken;
- f) die Chancengleichheit in Genossenschaften zu fördern;
- g) die Ausübung der Rechte von Arbeitnehmern, die Mitglieder von Genossenschaften sind, zu fördern; und
- h) sonstige Tätigkeiten zur Förderung von Genossenschaften, einschließlich Bildung und Ausbildung, durchzuführen.

17. Die Genossenschaften und die Organisationen, die sie vertreten, sollten dazu ermutigt werden:

- a) eine aktive Beziehung zu Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und in Frage kommenden staatlichen und nichtstaatlichen Stellen aufzubauen, um ein günstiges Klima für die Entwicklung von Genossenschaften zu schaffen;
- b) eigene Unterstützungsdienste zu leiten und zu ihrer Finanzierung beizutragen;
- c) den angeschlossenen Genossenschaften kommerzielle und finanzielle Dienste zu erbringen;
- d) in die Entwicklung der Fähigkeiten ihrer Mitglieder, Arbeitnehmer und Führungskräfte zu investieren und diese zu fördern;
- e) die Entwicklung der nationalen und internationalen genossenschaftlichen Organisationen und den Beitritt zu ihnen zu fördern;
- f) die nationale Genossenschaftsbewegung auf der internationalen Ebene zu vertreten; und
- g) sonstige Tätigkeiten zur Förderung von Genossenschaften durchzuführen.

V. INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT

18. Die internationale Zusammenarbeit sollte erleichtert werden durch:

- a) den Austausch von Informationen über Maßnahmen und Programme, die sich bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und Einkommen für die Mitglieder von Genossenschaften bewährt haben;
- b) die Förderung von Beziehungen zwischen nationalen und internationalen Gremien und Institutionen, die an der Entwicklung von Genossenschaften beteiligt sind, um Folgendes zu ermöglichen:
 - i) den Austausch von Personal und Gedanken, von Bildungs- oder Ausbildungsmaterial sowie von Methodologien und Nachschlagematerial;

- 8 -

- ii) die Zusammenstellung und Nutzung von Forschungsmaterial und sonstigen Daten über Genossenschaften und ihre Entwicklung;
 - iii) die Schaffung von Allianzen und internationalen Partnerschaften zwischen Genossenschaften;
 - iv) die Förderung und den Schutz der genossenschaftlichen Werte und Grundsätze; und
 - v) die Schaffung von kommerziellen Beziehungen zwischen Genossenschaften;
- c) den Zugang von Genossenschaften zu nationalen und internationalen Daten in Bereichen wie Marktinformation, Gesetzgebung, Ausbildungsmethoden und -techniken, Technologie und Produktnormen; und
- d) die Entwicklung gemeinsamer regionaler und internationaler Richtlinien und Rechtsvorschriften zur Unterstützung von Genossenschaften, soweit es gerechtfertigt und möglich ist, und zwar in Beratung mit den Genossenschaften und den in Betracht kommenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.

VI. SCHLUSSBESTIMMUNG

19. Durch diese Empfehlung wird die Empfehlung betreffend die Genossenschaften (Entwicklungsländer), 1966, neugefasst und ersetzt.

- 9 -

Anhang

Auszug aus der Stellungnahme zur genossenschaftlichen Identität, angenommen von der Vollversammlung des Internationalen Genossenschaftsbunds im Jahr 1995

Die genossenschaftlichen Grundsätze dienen den Genossenschaften als Richtlinien, mit deren Hilfe sie ihre Werte in die Praxis umsetzen.

Freiwillige und offene Mitgliedschaft

Genossenschaften sind Organisationen auf freiwilliger Basis, die jedem offenstehen, der ihre Dienste in Anspruch nehmen kann und der bereit ist, die mit der Mitgliedschaft verbundenen Verantwortungen ohne jegliche Diskriminierung von Geschlecht, sozialer Herkunft, Rasse und politischer oder religiöser Überzeugung zu akzeptieren.

Demokratische Entscheidungsfindung durch die Mitglieder

Genossenschaften sind demokratische Organisationen, die von ihren Mitgliedern kontrolliert werden. Diese arbeiten aktiv mit, indem sie ihre Politik selbst bestimmen und durch demokratische Entscheidungen umsetzen. Männer und Frauen, die als gewählte Vertreter arbeiten, sind der Gesamtheit der Mitglieder rechenschaftspflichtig. In Genossenschaften auf unterster Organisationsebene haben Genossenschaftsmitglieder grundsätzlich gleiches Stimmrecht (ein Mitglied, eine Stimme); Genossenschaften auf anderen Ebenen sind ebenfalls demokratisch organisiert.

Wirtschaftliche Mitwirkung der Mitglieder

Genossenschaftsmitglieder zahlen zu gleichen Teilen das Kapital ihrer Genossenschaft ein, über das sie auch eine demokratische Kontrolle ausüben. Zumindest ein Teil der Rücklagen verbleibt in der Regel im gemeinschaftlichen Eigentum der Genossenschaft. Die Mitglieder erhalten einen begrenzten Ausgleich, wenn überhaupt, für das von ihnen gezeichnete Kapital, dessen Einzahlung Grundbedingung für die Mitgliedschaft ist. Die Mitglieder verwenden Erträge für einen bzw. alle der nachfolgend aufgeführten Zwecke: Weiterentwicklung ihrer Genossenschaft, soweit möglich durch die Bildung von Rücklagen, von denen zumindest ein Teil unteilbar ist, Begünstigung der Einzelmitglieder im Verhältnis zu der von diesen für die Genossenschaft erbrachten Leistungen und Förderung anderer, von den Mitgliedern beschlossener Aktivitäten.

– 10 –

Autonomie und Unabhängigkeit

Genossenschaften sind autonome Selbsthilfe-Organisationen, die von ihren Mitgliedern kontrolliert werden. Wenn sie Vereinbarungen mit Dritten, auch Regierungsstellen, treffen oder wenn sie Fremdkapital aufnehmen, geschieht dies so, dass die demokratische Kontrolle durch die Mitglieder und der Fortbestand der genossenschaftlichen Autonomie gewährleistet sind.

Ausbildung, Fortbildung und Information

Genossenschaften gewährleisten Aus- und Fortbildung ihrer Mitglieder, ihrer gewählten Vertreter, ihrer Geschäftsführer und Angestellten, so dass diese zur Fortentwicklung ihrer Genossenschaft wirksam beitragen können. Darüber hinaus informieren sie die Öffentlichkeit – besonders die Jugend und die meinungsbildenden Multiplikatoren – über Art und Vorzüge der Genossenschaft.

Kooperation mit anderen Genossenschaften

Genossenschaften dienen den Interessen ihrer Mitglieder am wirksamsten und stärken die Genossenschaftsbewegung am ehesten durch die Kooperation durch die örtlichen, regionalen, nationalen und internationalen Strukturen.

Vorsorge für die Gemeinschaft der Genossenschaft

Durch die von ihren Mitgliedern beschlossene Politik arbeiten die Genossenschaften an der nachhaltigen Entwicklung ihrer Gemeinschaften.