

**Bundesrepublik Deutschland**  
**Der Bundeskanzler**  
7 — 80604 — 6245/64

Bonn, den 18. Dezember 1964

An den Herrn  
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Die Internationale Arbeitskonferenz hat auf ihrer 47. Tagung vom 5. bis 26. Juni 1963 in Genf

- 1. das Übereinkommen 119  
über den Maschinenschutz**
- 2. die Empfehlung 118  
betreffend den Maschinenschutz**
- 3. die Empfehlung 119  
betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses  
durch den Arbeitgeber**

angenommen.

Die Bundesregierung ist nach Artikel 19 Absätze 5 bis 7 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation (BGBl. 1957 II S. 317) verpflichtet, spätestens innerhalb einer Frist von 18 Monaten nach Abschluß der 47. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz die genannten Übereinkommen und Empfehlungen dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat vorzulegen.

Anbei übersende ich daher den von der Übersetzungskonferenz beschlossenen deutschen Wortlaut des Übereinkommens 119 und der Empfehlungen 118 und 119 und die Stellungnahme der Bundesregierung hierzu.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Für den Bundeskanzler  
Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

**Blank**

## Internationale Arbeitskonferenz

## Übereinkommen 119

## Übereinkommen über den Maschinenschutz

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1963 zu ihrer 47. Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend das Verbot des Verkaufs, der Vermietung und der Verwendung von Maschinen ohne geeignete Schutzvorrichtungen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 25. Juni 1963, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über den Maschinenschutz, 1963, bezeichnet wird.

## TEIL I

## Allgemeine Bestimmungen

## Artikel 1

1. Alle neuen oder gebrauchten Maschinen, die nicht von menschlicher Kraft angetrieben werden, gelten für die Durchführung dieses Übereinkommens als Maschinen.

2. Die zuständige Stelle jedes Landes hat zu bestimmen, ob und inwieweit neue oder gebrauchte Maschinen, die von menschlicher Kraft angetrieben werden, eine Gefahr für die körperliche Unversehrtheit der Arbeitnehmer darstellen und für die Durchführung dieses Übereinkommens als Maschinen zu gelten haben. Diese Entscheidungen sind nach Anhörung der maßgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu treffen. Die Initiative zu dieser Anhörung kann von jedem dieser Verbände ausgehen.

3. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens

- a) gelten für Straßen- oder Schienenfahrzeuge während der Fahrt nur, soweit sie die Sicherheit des Fahrpersonals betreffen;
- b) gelten für bewegliche landwirtschaftliche Maschinen nur, soweit sie die Sicherheit der Arbeitnehmer betreffen, deren Beschäftigung mit diesen Maschinen zusammenhängt.

## TEIL II

## Verkauf, Vermietung, anderweitige Überlassung und Ausstellung

## Artikel 2

1. Der Verkauf und die Vermietung von Maschinen, deren in den Absätzen 3 und 4 dieses Artikels bezeichnete gefährliche Elemente nicht mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen sind, sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung zu verbieten oder durch andere, ebenso wirksame Maßnahmen zu verhindern.

2. Die anderweitige Überlassung und die Ausstellung von Maschinen, deren in den Absätzen 3 und 4 dieses Artikels bezeichnete gefährliche Elemente nicht mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen sind, sind in dem von der zuständigen Stelle bestimmten Umfang durch die innerstaatliche Gesetzgebung zu verbieten oder durch andere, ebenso wirksame Maßnahmen zu verhindern. Die vorübergehende Entfernung der Schutzvorrichtungen, die während der Ausstellung der Maschine zu Vorführungszwecken erfolgt, gilt jedoch nicht als Verstoß gegen die vorliegende Bestimmung, sofern geeignete Vorsichtsmaßnahmen zum Schutz von Personen gegen jede Gefahr getroffen werden.

3. Alle Stellschrauben, Bolzen und Keile und, soweit die zuständige Stelle dies vorschreibt, diejenigen anderen hervorstehenden Teile der beweglichen Maschinenelemente, die für Personen, die mit diesen Teilen, wenn sie sich in Bewegung befinden, in Berührung kommen, gleichfalls eine Gefahr darstellen können, müssen so gestaltet, versenkt angeordnet oder geschützt sein, daß diese Gefahr verhütet wird.

4. Alle Schwungräder, Zahn- und Reibradgetriebe, Nocken, Riemenscheiben und Treibriemen, Kettenräder und Ketten, Schnecken- und Kurbelgetriebe und Führungsschieber und, soweit die zuständige Stelle dies vorschreibt, diejenigen Wellen (einschließlich der Wellenenden) und anderen Übertragungsvorrichtungen, die für Personen, die mit diesen Elementen, wenn sie sich in Bewegung befinden, in Berührung kommen, gleichfalls eine Gefahr darstellen können, müssen so gestaltet oder geschützt sein, daß diese Gefahr verhütet wird. Die Bedienungselemente der Maschinen müssen so gestaltet oder geschützt sein, daß jede Gefahr verhütet wird.

## Artikel 3

1. Die Bestimmungen des Artikels 2 gelten nicht für Maschinen oder deren dort bezeichnete gefährliche Elemente, die

- a) infolge ihrer Bauart die gleiche Sicherheit bieten, wie wenn sie mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen wären;
- b) dazu bestimmt sind, so aufgestellt oder angebracht zu werden, daß sie infolge ihrer Aufstellung oder Anbringung die gleiche Sicherheit bieten, wie wenn sie mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen wären.

2. Sind Maschinen so gebaut, daß während der Wartung, des Schmierens, des Einrichtens oder des Einstellens die Voraussetzungen von Artikel 2 Absatz 3 und 4 nicht restlos erfüllt sind, so fallen sie nicht allein aus diesem Grund unter das in Artikel 2 Absatz 1 und 2 vorgesehene Verbot des Verkaufs, der Vermietung, der anderweitigen Überlassung oder der Ausstellung, sofern jene Verrichtungen unter Einhaltung anerkannter Sicherheitsnormen ausgeführt werden können.

3. Die Bestimmungen des Artikels 2 stehen dem Verkauf oder der anderweitigen Überlassung von Maschinen zum Zweck der Lagerung, Verschrottung oder Wiederinstandsetzung nicht entgegen, doch dürfen diese Maschinen nach ihrer Lagerung oder Wiederinstandsetzung nur dann verkauft, vermietet, auf andere Weise überlassen oder ausgestellt werden, wenn sie nach den genannten Bestimmungen geschützt sind.

## Artikel 4

Die Verpflichtung zur Durchführung der in Artikel 2 vorgesehenen Bestimmungen obliegt dem Verkäufer, dem Vermieter, der Person, welche Maschinen auf andere Weise überläßt, oder dem Aussteller sowie gegebenenfalls entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung den Beauftragten dieser Personen. Dieselbe Verpflichtung obliegt dem Hersteller, welcher Maschinen verkauft, vermietet, auf andere Weise überläßt oder ausstellt.

## Artikel 5

1. Jedes Mitglied kann eine zeitweilige Aufhebung von Bestimmungen des Artikels 2 vorsehen.

2. Die Geltungsdauer der zeitweiligen Aufhebung, die drei Jahre, gerechnet vom Inkrafttreten des Übereinkommens für das betreffende Mitglied, nicht überschreiten darf, und die darauf bezüglichen sonstigen Bedingungen sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch andere, ebenso wirksame Maßnahmen zu bestimmen.

3. Zur Durchführung der Bestimmungen dieses Artikels hat die zuständige Stelle die maßgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie gegebenenfalls die Verbände der Hersteller anzuhören.

## TEIL III

## Verwendung

## Artikel 6

1. Die Verwendung von Maschinen, bei denen irgendein gefährliches Element einschließlich der Arbeitselemente (Wirkungsangriff) nicht mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen ist, ist durch die innerstaatliche Gesetzgebung zu verbieten oder durch andere, ebenso wirksame Maßnahmen zu verhindern. Würde jedoch die volle Einhaltung dieses Verbotes die Verwendung der Maschine unmöglich machen, so gilt es jedenfalls insoweit, als die Verwendung der Maschine dies zuläßt.

2. Die Maschinen müssen so geschützt sein, daß die Einhaltung der innerstaatlichen Vorschriften und Normen für Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene gewährleistet ist.

## Artikel 7

Die Verpflichtung zur Durchführung der in Artikel 6 vorgesehenen Bestimmungen obliegt dem Arbeitgeber.

## Artikel 8

1. Die Bestimmungen von Artikel 6 gelten nicht für solche Maschinen oder Maschinenelemente, die infolge ihrer Bauart, ihrer Aufstellung oder Anbringung die gleiche Sicherheit bieten, wie wenn sie mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen wären.

2. Die Bestimmungen von Artikel 6 und Artikel 11 stehen der Wartung, dem Schmieren, dem Einrichten oder dem Einstellen von Maschinen oder Maschinenelementen nicht entgegen, sofern diese Verrichtungen unter Einhaltung anerkannter Sicherheitsnormen erfolgen.

## Artikel 9

1. Jedes Mitglied kann eine zeitweilige Aufhebung von Bestimmungen des Artikels 6 vorsehen.

2. Die Geltungsdauer der zeitweiligen Aufhebung, die drei Jahre, gerechnet vom Inkrafttreten des Übereinkommens für das betreffende Mitglied, nicht überschreiten darf, und die darauf bezüglichen sonstigen Bedingungen sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch andere, ebenso wirksame Maßnahmen zu bestimmen.

3. Zur Durchführung der Bestimmungen dieses Artikels hat die zuständige Stelle die maßgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände anzuhören.

## Artikel 10

1. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, daß die Arbeitnehmer von der innerstaatlichen Gesetzgebung über den Maschinenschutz Kenntnis erhalten; er hat sie in geeigneter Weise über die Gefah-

ren, die mit der Verwendung von Maschinen verbunden sind, sowie über die zu treffenden Vorsichtsmaßnahmen aufzuklären.

2. Der Arbeitgeber hat solche Umweltbedingungen zu schaffen und aufrechtzuerhalten, daß die Arbeitnehmer, die an Maschinen beschäftigt sind, für die dieses Übereinkommen gilt, in keiner Weise gefährdet werden.

#### Artikel 11

1. Kein Arbeitnehmer darf eine Maschine verwenden, deren Schutzvorrichtungen nicht ordnungsgemäß angebracht sind; auch darf von keinem Arbeitnehmer verlangt werden, eine Maschine zu verwenden, deren Schutzvorrichtungen nicht ordnungsgemäß angebracht sind.

2. Kein Arbeitnehmer darf die Schutzvorrichtungen der von ihm verwendeten Maschine unwirksam machen; auch dürfen solche Schutzvorrichtungen an einer Maschine, die ein Arbeitnehmer verwenden soll, nicht unwirksam gemacht werden.

#### Artikel 12

Durch die Ratifikation dieses Übereinkommens werden die Rechte der Arbeitnehmer auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung in bezug auf die Soziale Sicherheit oder die Sozialversicherung nicht berührt.

#### Artikel 13

Die Bestimmungen dieses Teils des Übereinkommens, die sich auf die Verpflichtungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer beziehen, gelten, falls und soweit die zuständige Stelle dies bestimmt, auch für selbständig Erwerbstätige.

#### Artikel 14

Der Ausdruck „Arbeitgeber“ bezieht sich für die Durchführung dieses Teils des Übereinkommens gegebenenfalls auch auf den Beauftragten des Arbeitgebers im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung.

#### TEIL IV

#### Durchführungsmaßnahmen

#### Artikel 15

1. Es sind alle erforderlichen Maßnahmen einschließlich geeigneter Zwangsmaßnahmen zu treffen, um die wirksame Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zu gewährleisten.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, geeignete Aufsichtsdienste mit der Überwachung der Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens zu beauftragen oder sich zu vergewissern, daß eine angemessene Aufsicht ausgeübt wird.

#### Artikel 16

Alle innerstaatlichen Rechtsvorschriften, die zur Durchführung dieses Übereinkommens erlassen werden, sind von der zuständigen Stelle nach Anhörung der maßgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie gegebenenfalls der Verbände der Hersteller auszuarbeiten.

#### TEIL V

#### Geltungsbereich

#### Artikel 17

1. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens gelten für alle Wirtschaftszweige, sofern nicht das ratifizierende Mitglied die Durchführung des Übereinkommens durch eine seiner Ratifikationsurkunde beigefügte Erklärung einschränkt.

2. Wird eine solche Erklärung über die eingeschränkte Durchführung dieses Übereinkommens abgegeben, so

- a) gelten die Bestimmungen des Übereinkommens zumindest für diejenigen Betriebe oder Wirtschaftszweige, für welche die zuständige Stelle nach Anhörung der Arbeitsaufsichtsdienste und der maßgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände feststellt, daß sie in erheblichem Ausmaß Maschinen verwenden; die Initiative zu dieser Anhörung kann von jedem dieser Verbände ausgehen;
- b) hat das Mitglied in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Jahresberichten anzugeben, inwieweit Fortschritte im Hinblick auf eine weitere Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens verwirklicht worden sind.

3. Jedes Mitglied, das eine Erklärung nach Absatz 1 dieses Artikels abgegeben hat, kann diese jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.

#### TEIL VI

#### Schlußbestimmungen

#### Artikel 18

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

#### Artikel 19

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

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

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

#### Artikel 20

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

#### Artikel 21

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

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

#### Artikel 22

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Verein-

ten Nationen, zwecks 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 23

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

#### Artikel 24

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 20, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

#### Artikel 25

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

## Stellungnahme der Bundesregierung zum Übereinkommen 119

Das Übereinkommen will durch das Mittel der innerstaatlichen Gesetzgebung den Verkauf, die Vermietung, die anderweitige Überlassung und die Verwendung von Maschinen ohne ausreichende Schutzvorrichtungen verhindern. Es trägt damit einer Grundforderung des modernen Arbeitsschutzgedankens Rechnung, daß unzulängliche Maschinen überhaupt nicht in den Verkehr gebracht werden sollen.

In Teil I ist der Begriff der Maschine bestimmt. Danach sind Maschinen im Sinne des Übereinkommens alle diejenigen, die nicht von menschlicher Kraft angetrieben werden. Dem innerstaatlichen Gesetzgeber bleibt es jedoch überlassen, das Übereinkommen auch auf Maschinen dieser Art anzuwenden, sofern sie für den Arbeitnehmer gefährlich sind. Straßen- und Schienenfahrzeuge und bewegliche landwirtschaftliche Maschinen fallen nur insoweit unter das Übereinkommen, als die Sicherheit des Bedienungspersonals beeinträchtigt wird.

Teil II enthält das Verbot des Verkaufs, der Vermietung und der anderweitigen Überlassung gefährlicher Maschinen. Das sind solche, bei denen bestimmte Teile wie Stellschrauben, Bolzen, Keile, Getriebe, Riemenscheiben nicht ausreichend geschützt sind. Ausnahmen von diesem Verbot werden für Maschinen zugelassen, die infolge ihrer Bauart oder ihrer Aufstellung die gleiche Sicherheit bieten, wie wenn sie mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen wären, für Maschinen, bei denen Schutzvorrichtungen während der Wartung, des Schmierens und des Einrichtens nicht angebracht sein können und für solche, die zum Zweck der Lagerung und Wiederinstandsetzung abgegeben werden. Das Übereinkommen erlaubt außerdem, das Verbot auf die Dauer von längstens drei Jahren aufzuheben, damit die Maschinenhersteller ihre Erzeugnisse an seine Vorschriften anpassen können.

Teil III verbietet die Verwendung von Maschinen, die gefährliche Elemente einschließlich der Arbeitselemente haben, es sei denn, die Maschinen können sonst nicht verwendet werden. Dieser Teil enthält

außerdem Bestimmungen über die Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei der Verwendung von gefährlichen Maschinen. Die Ausnahmen des Verwendungsverbotes entsprechen denen des Teiles II.

Die beiden Artikel des Teiles IV enthalten allgemein gehaltene Bestimmungen über Durchführungsmaßnahmen.

In Teil V ist der Geltungsbereich des Übereinkommens festgelegt. Es findet danach auf alle Wirtschaftszweige Anwendung. Der ratifizierende Staat kann jedoch bei seiner Ratifikation erklären, daß er die Durchführung des Übereinkommens einschränkt. Diese Einschränkung darf sich aber nicht auf Wirtschaftszweige erstrecken, in denen in erheblichem Umfang Maschinen verwendet werden.

Die in Deutschland geltenden Vorschriften über die Verhinderung des Verkaufs und der Verwendung unzureichend geschützter Maschinen entsprechen weitgehend den Anforderungen des Übereinkommens. Es muß jedoch berücksichtigt werden, daß die ausschließliche Verantwortung für die Betriebssicherheit von serienmäßig gefertigten Maschinen beim Betreiber liegt. Dieser hat aber auf ihre Konstruktion in aller Regel keinen Einfluß. Es ist weiter zu bedenken, daß die sicherheitstechnische Beurteilung der Maschinen ein hohes Maß sicherheitstechnischen Wissens voraussetzt, das bei kleineren Betrieben nicht ohne weiteres vorhanden ist. Daher erscheint es zweckmäßig, daß bei nachgewiesenen Verletzungen der allgemein anerkannten Regeln der Sicherheitstechnik auf die Hersteller der Maschinen eingewirkt werden kann. Diese Einwirkungsmöglichkeit muß aber in einer Weise beschaffen sein, daß sie den technischen Fortschritt nicht hemmt. Die Bundesministerien für Arbeit und Sozialordnung und für Wirtschaft arbeiten gegenwärtig an dem Entwurf für ein Gesetz über technische Arbeitsmittel, der von diesem Gedanken ausgeht. Hierbei soll auch den Zielen des Übereinkommens 119 Rechnung getragen werden.

**Internationale Arbeitskonferenz****Empfehlung 118****Empfehlung betreffend den Maschinenschutz**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1963 zu ihrer 47. Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend das Verbot des Verkaufs, der Vermietung und der Verwendung von Maschinen ohne geeignete Schutzvorrichtungen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über den Maschinenschutz, 1963, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 25. Juni 1963, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend den Maschinenschutz, 1963, bezeichnet wird.

**I. Herstellung, Verkauf, Vermietung, anderweitige Überlassung und Ausstellung**

1. (1) Die Herstellung, der Verkauf, die Vermietung sowie — in dem von der zuständigen Stelle bestimmten Umfang — die anderweitige Überlassung und die Ausstellung bestimmter Arten von Maschinen, wie sie in Artikel 1 des Übereinkommens über den Maschinenschutz, 1963, bezeichnet sind, sollten durch die innerstaatliche Gesetzgebung verboten oder durch andere, ebenso wirksame Maßnahmen verhindert werden, wenn diese Maschinen außer den in Artikel 2 des Übereinkommens bezeichneten Elementen gefährliche Arbeitselemente (Wirkungsangriff) ohne geeignete Schutzvorrichtungen aufweisen.

(2) Bei der Konstruktion von Maschinen sollten die Bestimmungen des vorstehenden Unterabsatzes und des Absatzes 2 berücksichtigt werden.

(3) Die in Unterabsatz (1) erwähnten Maschinenarten sollten von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder durch andere, ebenso wirksame Maßnahmen bestimmt werden.

2. Bei der Bestimmung der von Absatz 1 erfaßten Maschinenarten sollten ferner folgende Bestimmungen berücksichtigt werden:

a) alle Arbeitselemente von Maschinen, die während ihres Betriebs Splitter oder Späne erzeugen können, sollten angemessen geschützt sein, so

daß die Sicherheit des Bedienungspersonals gewährleistet ist;

b) alle Maschinenelemente, die unter gefährlicher elektrischer Spannung stehen, sollten so geschützt sein, daß der volle Schutz der Arbeitnehmer gewährleistet ist;

c) wann immer es möglich ist, sollten automatische Sicherheitsvorrichtungen die Personen beim Ingangsetzen, während des Betriebs und beim Abstellen der Maschinen schützen;

d) die Maschinen sollten so gebaut sein, daß nach Möglichkeit alle anderen als die in diesem Absatz beschriebenen Gefahren verhütet werden, denen die an solchen Maschinen beschäftigten Personen mit Rücksicht auf die Natur der verwendeten Materialien oder die Art der Gefahr ausgesetzt sein könnten.

3. (1) Die Bestimmungen von Absatz 1 gelten nicht für die dort bezeichneten Maschinen oder Arbeitselemente von Maschinen, die

a) infolge ihrer Bauart die gleiche Sicherheit bieten, wie wenn sie mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen wären;

b) dazu bestimmt sind, so aufgestellt oder angebracht zu werden, daß sie infolge ihrer Aufstellung oder Anbringung die gleiche Sicherheit bieten, wie wenn sie mit geeigneten Sicherheitsvorrichtungen versehen wären.

(2) Sind Maschinen so gebaut, daß während der Wartung, des Schmierens, des Einrichtens oder des Einstellens die Voraussetzungen von Absatz 1 nicht restlos erfüllt sind, so sollten sie nicht allein aus diesem Grund unter das dort vorgesehene Verbot der Herstellung, des Verkaufs, der Vermietung, der anderweitigen Überlassung oder der Ausstellung fallen, sofern jene Vorrichtungen unter Einhaltung anerkannter Sicherheitsnormen ausgeführt werden können.

(3) Die Bestimmungen von Absatz 1 stehen dem Verkauf oder der anderweitigen Überlassung von Maschinen zum Zweck ihrer Lagerung, Verschrottung oder Wiederinstandsetzung nicht entgegen, doch sollten diese Maschinen nach ihrer Lagerung oder Wiederinstandsetzung nur dann verkauft, vermietet, auf andere Weise überlassen oder ausgestellt werden, wenn sie nach den genannten Bestimmungen geschützt sind.

4. Die Verpflichtung zur Durchführung der in Absatz 1 vorgesehenen Bestimmungen sollte dem Hersteller, dem Verkäufer, dem Vermieter, der Person,

welche Maschinen auf andere Weise überläßt, oder dem Aussteller sowie gegebenenfalls entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung den Beauftragten dieser Personen obliegen.

5. (1) Jedes Mitglied kann eine zeitweilige Aufhebung von Bestimmungen des Absatzes 1 vorsehen.

(2) Die Geltungsdauer der zeitweiligen Aufhebung, die drei Jahre nicht überschreiten sollte, und die darauf bezüglichen sonstigen Bedingungen sollten durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch andere, ebenso wirksame Maßnahmen bestimmt werden.

(3) Zur Durchführung der Bestimmungen dieses Absatzes sollte die zuständige Stelle die maßgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie gegebenenfalls die Verbände der Hersteller anhören.

6. Die Bedienungsanleitungen für Maschinen sollten auf Methoden beruhen, die geeignet sind, eine unfallsichere Verwendung zu gewährleisten.

## II. Verwendung

7. (1) Die Verwendung von Maschinen, bei denen irgendein gefährliches Element einschließlich der Arbeitselemente (Wirkungsangriff) nicht mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen ist, sollte durch die innerstaatliche Gesetzgebung verboten oder durch andere, ebenso wirksame Maßnahmen verhindert werden. Würde jedoch die volle Einhaltung dieses Verbots die Verwendung der Maschine unmöglich machen, so sollte es jedenfalls insoweit gelten, als die Verwendung der Maschine dies zuläßt.

(2) Die Maschinen sollten so geschützt sein, daß die Einhaltung der innerstaatlichen Vorschriften und Normen für Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene gewährleistet ist.

8. Die Verpflichtung zur Durchführung der in Absatz 7 vorgesehenen Bestimmungen sollte dem Arbeitgeber obliegen.

9. (1) Die Bestimmungen von Absatz 7 sollten nicht für solche Maschinen oder Maschinenelemente gelten, die infolge ihrer Bauart, ihrer Aufstellung oder Anbringung die gleiche Sicherheit bieten, wie wenn sie mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen wären.

(2) Die Bestimmungen von Absatz 7 und Absatz 12 stehen der Wartung, dem Schmierem, dem Einrichten oder dem Einstellen von Maschinen und Maschinenelementen nicht entgegen, sofern diese Verrichtungen unter Einhaltung anerkannter Sicherheitsnormen erfolgen.

10. (1) Jedes Mitglied kann eine zeitweilige Aufhebung von Bestimmungen des Absatzes 7 vorsehen.

(2) Die Geltungsdauer der zeitweiligen Aufhebung, die drei Jahre nicht überschreiten darf, und die darauf bezüglichen sonstigen Bedingungen sollten durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch andere, ebenso wirksame Maßnahmen bestimmt werden.

(3) Zur Durchführung der Bestimmungen dieses Absatzes sollte die zuständige Stelle die maßgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände anhören.

11. (1) Der Arbeitgeber sollte dafür sorgen, daß die Arbeitnehmer von der innerstaatlichen Gesetzgebung über den Maschinenschutz Kenntnis erhalten; er sollte sie in geeigneter Weise über die Gefahren, die mit der Verwendung von Maschinen verbunden sind, sowie über die zu treffenden Vorichtsmaßnahmen aufklären.

(2) Der Arbeitgeber sollte solche Umweltbedingungen schaffen und aufrechterhalten, daß die Arbeitnehmer, die an Maschinen beschäftigt sind, für die diese Empfehlung gilt, in keiner Weise gefährdet werden.

12. (1) Kein Arbeitnehmer sollte eine Maschine verwenden, deren Schutzvorrichtungen nicht ordnungsgemäß angebracht sind; auch sollte von keinem Arbeitnehmer verlangt werden, eine Maschine zu verwenden, deren Schutzvorrichtungen nicht ordnungsgemäß angebracht sind.

(2) Kein Arbeitnehmer sollte die Schutzvorrichtungen der von ihm verwendeten Maschine unwirksam machen; auch sollten solche Schutzvorrichtungen an einer Maschine, die ein Arbeitnehmer verwenden soll, nicht unwirksam gemacht werden.

13. Durch die Anwendung dieser Empfehlung sollten die Rechte der Arbeitnehmer auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung in bezug auf die Soziale Sicherheit oder die Sozialversicherung nicht berührt werden.

14. Die Bestimmungen dieses Abschnittes der Empfehlung, die sich auf die Verpflichtungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer beziehen, sollten, falls und soweit die zuständige Stelle dies bestimmt, auch für selbständig Erwerbstätige gelten.

15. Der Ausdruck „Arbeitgeber“ bezieht sich für die Durchführung dieses Abschnittes der Empfehlung gegebenenfalls auch auf den Beauftragten des Arbeitgebers im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung.

### III. Geltungsbereich

16. Diese Empfehlung gilt für alle Wirtschaftszweige.

### IV. Sonstige Bestimmungen

17. (1) Es sollten alle erforderlichen Maßnahmen getroffen werden, um die wirksame Durchführung der Bestimmungen dieser Empfehlung zu gewährleisten. Diese Maßnahmen sollten eine möglichst eingehende Beschreibung der Mittel umfassen, die für Maschinen oder bestimmte Arten von Maschinen als geeigneter Schutz gelten können; ferner sollten sie Vorkehrungen für eine wirksame Aufsicht und für geeignete Zwangsmaßnahmen umfassen.

(2) Jedes Mitglied sollte geeignete Aufsichtsdienste mit der Überwachung der Durchführung der Bestimmungen dieser Empfehlung beauftragen oder sich vergewissern, daß eine angemessene Aufsicht ausgeübt wird.

18. (1) Mitglieder, die Maschinen ausführen oder einführen, sollten zum Zweck der gemeinsamen Be-

ratung und Zusammenarbeit bei der Durchführung des Übereinkommens über den Maschinenschutz, 1963, und dieser Empfehlung in bezug auf den Verkauf oder die Vermietung von Maschinen von einem Land zum anderen zweiseitige oder mehrseitige Vereinbarungen treffen.

(2) Diese Vereinbarungen sollten insbesondere die Vereinheitlichung der für Maschinen geltenden Normen für Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene zum Gegenstand haben.

(3) Bei der Ausarbeitung solcher Vereinbarungen sollten die Mitglieder die einschlägigen Muster-Sicherheitsvorschriften und die Sammlungen von Richtlinien für die Praxis, die das Internationale Arbeitsamt von Zeit zu Zeit herausgibt, sowie die geeigneten Normen der internationalen Organisationen für Normung berücksichtigen.

19. Alle innerstaatlichen Rechtsvorschriften, die zur Durchführung dieser Empfehlung erlassen werden, sollten von der zuständigen Stelle nach Anhörung der maßgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie gegebenenfalls der Verbände der Hersteller ausgearbeitet werden.

## Stellungnahme der Bundesregierung zur Empfehlung 118

Die Empfehlung ergänzt das Übereinkommen über den Maschinenschutz durch eine Reihe zusätzlicher Anforderungen, die nicht in das Übereinkommen aufgenommen sind. Die Internationale Arbeitskonferenz hat dies absichtlich unterlassen, weil sonst dessen Ratifikation erschwert worden wäre. Die Anforderungen der Empfehlung gehen nämlich über die des Übereinkommens insoweit hinaus, als in ihrem ersten Abschnitt nicht nur der Verkauf, die Vermietung und die anderweitige Überlassung unzureichend geschützter Maschinen verboten werden soll, sondern bereits deren Herstellung. Außerdem gelten nicht nur die Maschinen als unzureichend geschützt, die über die in Artikel 2 des Übereinkommens bezeichneten Elemente, wie z. B. Stellschrauben, Bolzen, Keile, Schwungräder, Getriebe und Riemenscheiben, verfügen, wenn diese keine geeigneten Schutzeinrichtungen haben, sondern auch solche, deren Arbeitselemente ohne ausreichende Schutzvorrichtungen sind. Auf welche Arbeitselemente dies zutrifft, soll von der nach innerstaatlichem Recht zuständigen Stelle bestimmt werden.

Dabei sollen die Erzeugung von Splittern und Spänen durch diese Arbeitselemente und gefährliche elektrische Spannungen von Maschinenelementen ebenso berücksichtigt werden wie evtl. vorhandene automatische Sicherheitseinrichtungen, die Natur des verwendeten Materials und die Art der Gefahr. Die übrigen Bestimmungen dieses Abschnitts lehnen sich eng an die entsprechenden Vorschriften des Übereinkommens an. Der zweite Abschnitt der Empfehlung über die Verwendung gefährlicher Maschinen entspricht dem Teil III des Übereinkommens beinahe wörtlich. Die Internationale Arbeitskonferenz hielt diese Wiederholung für notwendig, damit diejenigen Staaten, die das Übereinkommen noch nicht ratifizieren können, Richtlinien für die Anpassung ihrer innerstaatlichen Vorschriften an die internationalen Normen haben. Auch die Bundesregierung wird bei dem von den Bundesministerien für Arbeit und Sozialordnung und für Wirtschaft vorbereiteten Gesetz über technische Arbeitsmittel prüfen, inwieweit die in der Empfehlung gegebenen Richtlinien dabei berücksichtigt werden können.

## Internationale Arbeitskonferenz

## Empfehlung 119

## Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1963 zu ihrer 47. Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, 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 26. Juni 1963, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1963, bezeichnet wird.

### I. Durchführungsmethoden

1. Die Durchführung dieser Empfehlung kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, betriebliche Regelungen, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise erfolgen, die unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse jedes Landes geeignet erscheint.

### II. Allgemein anwendbare Normen

2. (1) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte nur dann herbeigeführt werden, wenn hierfür ein triftiger Grund vorliegt, der mit der Fähigkeit oder dem Verhalten des Arbeitnehmers zusammenhängt oder sich auf die Erfordernisse der Tätigkeit des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes stützt.

(2) Die Begriffsbestimmung oder Auslegung eines solchen triftigen Grundes sollte den in Absatz 1 angegebenen Durchführungsmethoden vorbehalten bleiben.

3. Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollten insbesondere nicht als triftige Gründe gelten:

a) die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder die gewerkschaftliche Betätigung außerhalb der Arbeitszeit oder mit Zustimmung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit;

b) die Tatsache, daß sich jemand um die Funktion eines Arbeitnehmervertreters bewirbt, eine solche Funktion ausübt oder ausgeübt hat;

c) der Umstand, daß jemand gegen den Arbeitgeber eine Klage in gutem Glauben eingebracht hat oder sich an einem Verfahren gegen ihn wegen einer behaupteten Verletzung von Gesetzesvorschriften beteiligt;

d) die Rasse, die Hautfarbe, das Geschlecht, der Familienstand, das Glaubensbekenntnis, die politische Meinung, die nationale Abstammung oder die soziale Herkunft.

4. Hält ein Arbeitnehmer die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses für nicht gerechtfertigt und ist die Angelegenheit nicht durch Verfahren, die etwa in dem Unternehmen, Betrieb oder Dienst bestehen oder im Einklang mit dieser Empfehlung eingeführt werden, in befriedigender Weise entschieden worden, so sollte er das Recht haben, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb einer angemessenen Frist und, wenn er es verlangt, mit Unterstützung einer ihn vertretenden Person bei einer durch Gesamtarbeitsvertrag eingesetzten Stelle oder einer unparteiischen Stelle, zum Beispiel bei einem Gericht, einem Schiedsrichter, einem Schiedsausschuß oder einer ähnlichen Stelle, anzufechten.

5. (1) Die in Absatz 4 genannten Stellen sollten befugt sein, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemachten Gründe sowie die sonstigen Umstände des betreffenden Falles zu prüfen und darüber zu entscheiden, ob die Beendigung gerechtfertigt ist.

(2) Der Unterabsatz (1) sollte nicht so ausgelegt werden, als ob die unparteiische Stelle befugt wäre, auf die Festsetzung der Arbeitnehmerzahl des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes Einfluß zu nehmen.

6. Erachten die in Absatz 4 bezeichneten Stellen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für nicht gerechtfertigt, so sollten sie befugt sein anzuordnen, daß dem betreffenden Arbeitnehmer, sofern er nicht wiederingestellt wird — allenfalls unter Nachzahlung des nicht erhaltenen Lohnes —, eine angemessene Entschädigung gezahlt oder eine andere Wiedergutmachung gewährt wird, die mittels der in Absatz 1 angegebenen Durchführungsmethoden bestimmt werden könnte, oder daß ihm auf eine

mittels der gleichen Methoden zu bestimmende Weise sowohl eine Entschädigung als auch eine andere Wiedergutmachung gewährt werden.

7. (1) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet werden soll, sollte das Recht auf eine angemessene Kündigungsfrist oder auf eine entsprechende Entschädigung haben.

(2) Während der Kündigungsfrist sollte der Arbeitnehmer soweit möglich Anspruch auf angemessene arbeitsfreie Zeit ohne Lohnausfall haben, damit er eine andere Beschäftigung suchen kann.

8. (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte der Arbeitnehmer das Recht haben, sich auf sein Verlangen vom Arbeitgeber im Zeitpunkt der Beendigung ein Zeugnis ausstellen zu lassen, in dem die Daten seiner Einstellung und seines Ausscheidens und die Art der Arbeit oder der Arbeiten vermerkt sind, mit denen er beschäftigt war.

(2) In das Zeugnis sollten keine für den Arbeitnehmer ungünstigen Bemerkungen aufgenommen werden.

9. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet wurde, sollte in irgendeiner Form eine Einkommenssicherung genießen; diese kann eine Arbeitslosenversicherung oder sonstige Formen der Sozialen Sicherheit beziehungsweise eine Abfindung oder sonstige vom Arbeitgeber beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu gewährende Leistungen oder eine Verbindung von Leistungen, die auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung, von Gesamtarbeitsverträgen oder der Personalpolitik des Arbeitgebers gewährt werden, umfassen.

10. Die Regelung der Frage, ob der Arbeitgeber die Vertreter der Arbeitnehmer anhören sollte, bevor er eine endgültige Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzelner Arbeitnehmer trifft, sollte den in Absatz 1 angegebenen Durchführungsmethoden vorbehalten bleiben.

11. (1) Bei einer Kündigung wegen grober Verfehlung kann von der Kündigungsfrist oder der an ihrer Stelle zu zahlenden Entschädigung abgesehen und die Abfindung oder sonstige vom Arbeitgeber beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu gewährende Leistungen, soweit solche vorgesehen sind, versagt werden.

(2) Eine Kündigung wegen grober Verfehlung sollte nur in Fällen ausgesprochen werden, in denen dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben eine andere Handlungsweise nicht zugemutet werden kann.

(3) Das Recht des Arbeitgebers, einem Arbeitnehmer wegen grober Verfehlung zu kündigen, sollte als verwirkt gelten, wenn er diese Maßnahme nicht innerhalb einer angemessenen Frist, nachdem er von der groben Verfehlung Kenntnis erhalten hat, trifft.

(4) Das Recht des Arbeitnehmers, die Kündigung wegen grober Verfehlung anzufechten, sollte als verwirkt gelten, wenn er sie nicht innerhalb einer angemessenen Frist, nachdem er von der Kündigung Kenntnis erhalten hat, anfiicht.

(5) Bevor die Entscheidung über eine Kündigung wegen grober Verfehlung endgültig wirksam wird, sollte dem betroffenen Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben werden, sofort seinen Standpunkt darzulegen, allenfalls mit Unterstützung einer ihn vertretenden Person.

(6) Bei der Durchführung der Bestimmungen dieses Absatzes sollte die Begriffsbestimmung oder Auslegung des Ausdrucks „grobe Verfehlung“ sowie die Festlegung der „angemessenen Frist“ den in Absatz 1 angegebenen Durchführungsmethoden vorbehalten bleiben.

### III. Zusätzliche Bestimmungen betreffend die Verminderung des Personals

12. Alle Beteiligten sollten in positiver Weise darauf hinwirken, daß Personalvermindierungen durch geeignete Maßnahmen soweit wie möglich vermieden oder auf ein Mindestmaß beschränkt werden, ohne daß dadurch das wirksame Funktionieren des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes beeinträchtigt wird.

13. (1) Sobald eine Verminderung des Personals beabsichtigt wird, sollten so früh wie möglich Beratungen über alle sachdienlichen Fragen mit den Vertretern der Arbeitnehmer stattfinden.

(2) Die Fragen, über die Beratungen stattfinden sollten, könnten einschließen: Maßnahmen zur Vermeidung der Personalverminderung, Beschränkung der Überstunden, Ausbildung und Umschulung, innerbetriebliche Versetzungen, Verteilung der Beendigung der Arbeitsverhältnisse über eine bestimmte Zeitspanne, Maßnahmen zur Milderung der Auswirkungen der Personalverminderung auf die Lage der betreffenden Arbeitnehmer sowie Auswahl der Arbeitnehmer, die von der Personalverminderung betroffen werden sollen.

(3) Finden solche Beratungen statt, so sollten beide Seiten darauf Bedacht nehmen, ob Behörden vorhanden sind, die den Parteien bei solchen Beratungen beistehen könnten.

14. Ist eine Verminderung des Personals in einem solchen Umfang beabsichtigt, daß sie erhebliche Rückwirkungen auf die Arbeitsmarktlage in einem bestimmten Gebiet oder Wirtschaftszweig haben würde, so sollte der Arbeitgeber die zuständigen Behörden im voraus von der beabsichtigten Verminderung unterrichten.

15. (1) Die Auswahl der Arbeitnehmer, die von der Verminderung des Personals betroffen werden sollen, sollte nach genauen Kriterien erfolgen, wo-

bei es wünschenswert ist, diese nach Möglichkeit vorher festzulegen; diese Kriterien sollten sowohl den Interessen des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes, als auch denjenigen der Arbeitnehmer gebührend Rechnung tragen.

(2) Diese Kriterien könnten einschließen:

- a) die Notwendigkeit des wirksamen Funktionierens des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes,
- b) die Fähigkeit, Erfahrung, Fertigkeiten und beruflichen Qualifikationen des einzelnen Arbeitnehmers,
- c) die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- d) das Alter des Arbeitnehmers,
- e) die Familienverhältnisse des Arbeitnehmers,
- f) alle anderen Kriterien, die nach den innerstaatlichen Verhältnissen angezeigt erscheinen,

wobei die Reihenfolge und die vergleichsweise Wichtigkeit der vorstehend genannten Kriterien sich nach den innerstaatlichen Gewohnheiten und Gepflogenheiten richten sollten.

16. (1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge von Maßnahmen zur Verminderung des Personals beendet wurde, sollten vom Arbeitgeber, wenn dieser wieder Arbeitskräfte einstellt, soweit wie möglich bevorzugt werden.

(2) Diese bevorzugte Wiedereinstellung kann auf eine bestimmte Zeitspanne beschränkt werden; allenfalls sollte die Frage der Wahrung von Rechten, die sich aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit ergeben, im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträgen oder anderen geeigneten innerstaatlichen Gepflogenheiten entschieden werden.

(3) Die Wiedereinstellung sollte auf Grund der in Absatz 15 enthaltenen Grundsätze vorgenommen werden.

(4) Die Lohsätze der wiedereingestellten Arbeitnehmer sollten durch die Unterbrechung ihres Arbeitsverhältnisses nicht nachteilig beeinflusst werden, wobei die Verschiedenheiten zwischen ihrer früheren und ihrer neuen Beschäftigung sowie in zwischen etwa eingetretene Änderungen der Lohnstruktur in dem Unternehmen, Betrieb oder Dienst berücksichtigt werden sollten.

17. Die öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste oder andere geeignete Stellen sollten in vollem Umfang herangezogen werden, um soweit wie möglich zu gewährleisten, daß die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge einer Personalverminderung beendet wurde, unverzüglich wieder eine Beschäftigung finden.

#### IV. Geltungsbereich

18. Diese Empfehlung gilt für alle Wirtschaftszweige und alle Kategorien von Arbeitnehmern, doch können von ihrem Geltungsbereich ausgenommen werden:

- a) die für eine bestimmte Zeit oder eine bestimmte Aufgabe eingestellten Arbeitnehmer, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der Art der auszuführenden Arbeit nicht von unbestimmter Dauer sein kann;
- b) die auf Probe eingestellten Arbeitnehmer, sofern die Probezeit im voraus festgesetzt und von angemessener Dauer ist;
- c) die gelegentlich für eine kurze Dauer eingestellten Arbeitnehmer;
- d) die in der Staatsverwaltung beschäftigten öffentlichen Beamten, jedoch nur in dem Maße, in dem verfassungsgrechtliche Bestimmungen der Anwendung einer oder mehrerer Bestimmungen dieser Empfehlung entgegenstehen.

19. In Übereinstimmung mit dem in Artikel 19 Absatz 8 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation aufgestellten Grundsatz werden Bestimmungen, die für die beteiligten Arbeitnehmer günstiger sind als die hier vorgesehenen Bestimmungen, von dieser Empfehlung nicht berührt.

20. Diese Empfehlung sollte in bezug auf Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsbedingungen durch besondere Rechtsvorschriften geregelt sind, als durchgeführt gelten, sofern diese Vorschriften für solche Arbeitnehmer Bedingungen vorsehen, die im Ganzen genommen mindestens ebenso günstig sind wie die Bestimmungen dieser Empfehlung in ihrer Gesamtheit.

## Stellungnahme der Bundesregierung zur Empfehlung 119

In der Empfehlung sind eine Reihe von Grundsätzen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aufgestellt. Die Beendigung soll nur zulässig sein, wenn entweder für sie triftige Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorliegen oder sie durch Umstände in der Tätigkeit des Betriebes bedingt ist. Was dabei als triftiger Grund gilt, soll auf eine den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise bestimmt werden. Gewerkschaftliche Betätigung oder auch nur die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft dürfen ebensowenig ein triftiger Grund für eine Entlassung sein wie die Rasse, die Hautfarbe, das Geschlecht, der Familienstand, das Glaubensbekenntnis, die politische Meinung, die nationale Abstammung oder die soziale Herkunft des Arbeitnehmers. Diesem soll auch eine angemessene Kündigungsfrist und, während ihres Laufs, angemessene freie Zeit gewährt werden, damit er sich einen neuen Arbeitsplatz suchen kann. In dem ihm bei der Entlassung auszuhändigendem Zeugnis sollen keine für ihn ungünstigen Bemerkungen stehen. Nach der Entlassung soll der Lebensunterhalt des Arbeitnehmers gesichert sein, z. B. durch Arbeitslosenversicherung oder durch eine Abfindung des Arbeitgebers. Hiervon kann, ebenso wie von der Einhaltung einer Kündigungsfrist, abgesehen werden, wenn die Kündigung wegen einer groben Verfehlung des Arbeitnehmers ausgesprochen wird. Andererseits gilt das Kündigungsrecht des Arbeitgebers auch in diesem Fall als verwirkt, wenn er davon nicht innerhalb einer angemessenen Frist nach Kenntnis der groben Verfehlung Gebrauch macht. Der entlassene Arbeitnehmer soll das Recht haben, gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ein Gericht anzurufen. Dieses soll die Zahlung einer angemessenen Entschädigung an ihn anordnen können, wenn es die Entlassung für ungerechtfertigt hält.

Ein weiterer Abschnitt der Empfehlung enthält zusätzliche Bestimmungen für allgemeine Personalverminderungen. Diese sollen möglichst ganz vermieden oder auf ein Mindestmaß beschränkt werden. Wenn sie beabsichtigt werden, soll über sie mit den Vertretungen der Arbeitnehmer beraten werden mit dem Ziel ihrer Verhinderung und über Möglichkeiten der Ausbildung, Umschulung und Versetzung der Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes sowie über die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer. Als Kriterium hierfür nennt die Empfehlung das wirksame Funktionieren des Betriebs, die Fähigkeiten, Erfahrungen und Fertigkeiten des einzelnen Arbeitnehmers, die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, sein Alter und seine Familienverhältnisse. Hat das Ausmaß der beabsichtigten Kündigungen erhebliche Rückwirkungen auf die Lage auf dem Arbeitsmarkt in einem bestimmten Gebiet oder Wirtschaftszweig, so soll der Arbeitgeber die zuständige Be-

hörde vorher unterrichten. Wenn er später wieder Arbeitskräfte einstellt, soll er die bei der Personalverminderung Entlassenen, soweit möglich, bevorzugen. Unabhängig hiervon soll die öffentliche Arbeitsverwaltung dabei mitwirken, daß die Entlassenen unverzüglich wieder eine Beschäftigung finden.

Die Empfehlung gilt nach ihrem Wortlaut für alle Arbeitnehmer. Es können jedoch diejenigen von ihrem Geltungsbereich ausgenommen werden, die nur für eine bestimmte Zeit oder Aufgabe, auf Probe oder nur gelegentlich für kurze Dauer eingestellt sind. Angehörige des öffentlichen Dienstes werden von ihr nur insoweit betroffen, als es sich um Arbeiter und Angestellte handelt. Für Beamte gilt sie nicht, denn diese sind keine Arbeitnehmer im Sinne der Empfehlung, weil ihre Rechtsverhältnisse nach Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes einer besonderen Regelung unterliegen. Die Empfehlung läßt ebenfalls die Beendigung von Arbeitsverhältnissen unberührt, die die Folge wirtschaftlicher Kämpfe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind.

Die deutsche Gesetzgebung entspricht der Empfehlung in sehr weitgehendem Umfang. Soweit es an ausdrücklichen gesetzlichen Regelungen fehlt, werden die Grundsätze der Empfehlung von der Rechtsprechung in den wesentlichen Punkten beachtet. Nach dem Kündigungsschutzgesetz insbesondere sind Kündigungen unwirksam, wenn sie nicht wegen dringender betrieblicher Erfordernisse oder aus Gründen notwendig sind, die in der Person des Arbeitnehmers liegen. Insoweit geht das deutsche Recht über die Richtlinien der Empfehlung noch hinaus. Eine Diskriminierung aus den in der Empfehlung genannten Merkmalen ist in Deutschland durch Artikel 3 des Grundgesetzes verboten. Die bei einer Kündigung einzuhaltenden Fristen sind in einer Reihe gesetzlicher Vorschriften bestimmt, z. B. § 621 f. des Bürgerlichen Gesetzbuchs, §§ 122, 133 a ff. der Gewerbeordnung, §§ 66 bis 69 des Handelsgesetzbuchs.

Fristlose Kündigungen wegen der in der Empfehlung genannten „groben Verfehlungen“ sind nach deutschem Recht nur bei Tatbeständen zulässig, die im Gesetz als wichtiger Grund bezeichnet sind. Andererseits ist dieser Begriff nicht auf „grobe Verfehlungen“ beschränkt, so daß das deutsche Recht für fristlose Entlassungen einen weiteren Rahmen setzt als die Empfehlung. Dieses kennt auch keine Pflicht des Arbeitgebers der bevorzugten Wiedereinstellung von Arbeitnehmern, die zuvor bei einer Personalverminderung entlassen wurden. Der von der Empfehlung angestrebten Einkommenssicherung gekündigter Arbeitnehmer wird die deutsche Arbeitslosenversicherung gerecht. Abfindungen bei ungerechtfertigten Kündigungen sind im Kündigungsschutzgesetz für den Fall vorgesehen, daß ein Ar-

beitgeber bei Betriebsänderungen der Einigung mit dem Betriebsrat oder dem Einigungsvorschlag zuwiderhandelt und Entlassungen vornimmt. Bei geplanten Stilllegungen oder Einschränkungen des Betriebs hat nach dem Betriebsverfassungsgesetz die Arbeitnehmervertretung mitzuwirken. Der Betriebsrat ist ebenfalls vor jeder einzelnen Kündigung zu hören. Geplante Entlassungen einer größeren Zahl von Arbeitnehmern müssen ihm so früh wie möglich zur Kenntnis gebracht werden. Entlassungen dieses Umfangs sind außerdem dem Arbeitsamt mitzutei-

len. Damit sie wirksam werden, bedarf es, vor Ablauf bestimmter Fristen, dessen ausdrücklicher Zustimmung. Alle Kündigungen können vor den Arbeitsgerichten auf ihre Rechtmäßigkeit nachgeprüft werden.

Da das deutsche Recht, wie dargelegt, den in der Empfehlung niedergelegten Grundsätzen sehr weitgehend entspricht, erscheinen der Bundesregierung gesetzgeberische Maßnahmen gegenwärtig nicht angezeigt.