

## **INTERNATIONAL ANERKANNTE KERNARBEITSNORMEN IN DER EUROPÄISCHEN UNION**

**BERICHT FÜR DIE PRÜFUNG DER HANDELSPOLITIK DER  
EUROPÄISCHEN UNION DURCH DEN ALLGEMEINEN RAT DER  
WTO**

**Genf, 26. und 28. Februar 2007**

### **ZUSAMMENFASSUNG**

Die meisten der 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union haben alle acht Kernübereinkommen der IAO über grundlegende Rechte bei der Arbeit ratifiziert. Ausnahmen bilden lediglich die Tschechische Republik und Estland. In bestimmten Bereichen sind noch gewisse Maßnahmen erforderlich, um die Verpflichtungen, die die Europäische Union in den WTO-Ministererklärungen in den Jahren 1996-2001 in Singapur, Genf und Doha sowie in der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit akzeptiert hat, zu erfüllen.

Alle EU-Mitgliedsstaaten haben die beiden wichtigsten IAO-Übereinkommen über die Gewerkschaftsrechte ratifiziert. Im Allgemeinen werden die Gewerkschaftsrechte in den 15 langjährigen EU-Mitgliedsstaaten und in den meisten der zwölf neueren Mitgliedsstaaten sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis geachtet. Insbesondere in den neuen Mitgliedsstaaten kommt es jedoch zu Gewerkschaftsrechtsverletzungen, und das Arbeitsrecht entspricht nicht immer den IAO-Übereinkommen. Mängel scheint es hauptsächlich in Bezug auf gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung und das Streikrecht zu geben.

Alle EU-Mitgliedsstaaten haben die beiden IAO-Kernübereinkommen im Bereich Diskriminierung und Lohngleichheit ratifiziert. Sowohl die innerstaatlichen Gesetze als auch die EU-Richtlinien sehen Gleichbezahlung und Gleichbehandlung bei der Beschäftigung vor. In der Praxis werden Frauen jedoch nach wie vor wirtschaftlich diskriminiert. In allen Mitgliedsstaaten bestehen Lohnunterschiede, Frauen sind häufig stärker von Arbeitslosigkeit betroffen und unverhältnismäßig stark in Teilzeit- und geringer bezahlten

**Tätigkeiten im Dienstleistungssektor konzentriert. Diskriminiert werden aber auch ethnische Minderheiten wie die Roma.**

**Alle EU-Mitgliedsstaaten mit Ausnahme der Tschechischen Republik und Estlands haben beide IAO-Kernübereinkommen zur Kinderarbeit ratifiziert. Dennoch kommt es in vielen EU-Ländern in gewissem Umfang zur illegalen Beschäftigung und Ausbeutung von Kindern, hauptsächlich bei informellen Tätigkeiten und in der Landwirtschaft.**

**Alle EU-Mitgliedsstaaten haben beide IAO-Kernübereinkommen zur Zwangsarbeit ratifiziert. Menschenhandel, hauptsächlich mit Frauen und Mädchen, zum Zwecke der Zwangsarbeit und der sexuellen Ausbeutung ist jedoch in gewissem Umfang in praktisch allen Ländern ein Problem. In einigen Mitgliedsstaaten werden Strafgefangene gezwungen, für private Unternehmen zu arbeiten.**

## **INTERNATIONAL ANERKANNTE KERNARBEITSNORMEN IN DER EUROPÄISCHEN UNION**

### **Einführung**

Dieser Bericht über die Achtung international anerkannter Kernarbeitsnormen in den 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, das Vereinigte Königreich und Zypern) ist Teil einer Reihe von Berichten, die der IGB gemäß der bei der ersten Ministerkonferenz der Welthandelsorganisation (WTO) (Singapur, 9. - 13. Dezember 1996) verabschiedeten Ministererklärung veröffentlicht, in der es heißt: "Wir erneuern unsere Verpflichtung zur Einhaltung international anerkannter Kernarbeitsnormen." Bei der vierten Ministerkonferenz (Doha, 9. - 14. November 2001) wurde diese Verpflichtung bekräftigt. Diese Normen wurden zudem in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit bestätigt, die bei der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 1998 von den 174 Mitgliedsstaaten der IAO verabschiedet wurde.

Diese Bewertung der Kernarbeitsnormen in der EU durch den IGB fällt mit der Überprüfung der Handelspolitik der Europäischen Union durch die WTO am 26. und 28. Februar 2007 zusammen. Sie wurde in Rücksprache mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und den IGB-Mitgliedsorganisationen in der EU vorgenommen.

Der Bericht untersucht die Situation in Bezug auf die Achtung aller Kernarbeitsnormen jeweils der Reihe nach, wobei in allen Fällen

derselbe Ansatz verfolgt wird. Zunächst wird jeweils die Ratifizierung der IAO-Übereinkommen in allen 27 Mitgliedsstaaten betrachtet. Anschließend erfolgt eine genauere Darstellung der Lage in jedem Land, wobei besondere Probleme hervorgehoben werden.

Die Europäische Union als Ganzes gesehen verfügt über die größte Volkswirtschaft der Welt. Im Jahr 2005 belief sich ihr Gesamt-BIP auf US\$ 11,7 Billionen, was rund einem Fünftel des Bruttoweltproduktes entspricht. Die durchschnittliche Wachstumsrate in der Europäischen Union lag in den letzten Jahren bei 2%, und die 493 Millionen Bürgerinnen und Bürger verfügen über ein durchschnittliches Pro-Kopf-BIP von US\$ 28.100.

Die EU ist der größte Handelsblock der Welt. Ihr Anteil am Welthandel beläuft sich auf 20%. Weltweit ist sie der größte Exporteur und der zweitgrößte Importeur.

Die EU verfügt über bilaterale und regionale Handelsabkommen mit einigen nicht zur EU gehörenden europäischen Ländern, darunter die Schweiz, die Türkei, die Ukraine und Norwegen, sowie mit nichteuropäischen Ländern wie Algerien, Ägypten, Israel, Libanon, Marokko, Syrien, Tunesien, Südafrika, Mexiko und Chile. Gegenwärtig verhandelt sie über Handelsabkommen mit dem Mercosur (dem Handelsblock, dem Argentinien, Brasilien, Uruguay, Paraguay und Venezuela angehören), mit dem Golf-Kooperationsrat sowie mit den Mittelmeerländern. Im Dezember 2006 hat die Europäische Kommission ein Verhandlungsmandat von ihren Mitgliedsstaaten für bilaterale Handelsabkommen mit Indien, Südkorea und der Vereinigung Südostasiatischer Staaten (ASEAN) sowie für neue Abkommen mit der zentralamerikanischen und der Anden-Region erbeten.

Die EU steht in Verhandlungen über Wirtschaftspartnerschaftsabkommen (WPA) mit den afrikanischen, karibischen und pazifischen Ländern (den AKP-Staaten), die Vertragspartner des im Jahre 2000 unterzeichneten Cotonou-Abkommens sind. Diese Verhandlungen werden mit unterschiedlichen subregionalen Gruppierungen innerhalb der AKP-Staaten geführt, d.h. mit den Pazifikstaaten, der karibischen Region, der Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrikas (SADC), mit Ostafrika und dem südlichen Afrika (EAS), Westafrika und Zentralafrika.

Im Rahmen ihrer Handelspolitik setzt sich die EU mittels positiver Instrumente und Anreize für die wirksame Umsetzung der Kernarbeitsnormen ein. Bei sämtlichen neueren EU-Handelsabkommen wie etwa dem EU-Chile-Abkommen, dem Cotonou-Partnerschaftsabkommen mit den AKP-Ländern oder dem Kooperationsabkommen mit Südafrika sind die Anerkennung und die Förderung der Kernarbeitsnormen integraler Bestandteile, wenn auch nicht zwingend durchzusetzen. Das Allgemeine Präferenzsystem (APS) der EU sieht die Möglichkeit eines Ausschlusses einzelner Länder vor, was bei zwei Gelegenheiten geschehen ist, im Falle Birmas (1997) und Weißrusslands (2006).

## **I. Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen**

Die IAO-Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948) und 98 (Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949) wurden wie folgt von den EU-Mitgliedsstaaten ratifiziert:

<b>Land</b>	<b>Ü</b>	<b>Ü 98</b>	<b>Land</b>	<b>Ü</b>	<b>Ü</b>
Österreich	1	1951	Lettland	1	1
Belgien	1	1953	Litauen	1	1
Bulgarien	1	1959	Luxemburg	1	1
Zypern	1	1966	Malta	1	1
Tschechische	1	1993	Niederlande	1	1
Dänemark	1	1955	Polen	1	1
Estland	1	1994	Portugal	1	1
Finnland	1	1951	Rumänien	1	1
Frankreich	1	1951	Slowakei	1	1
Deutschland	1	1957	Slowenien	1	1
Griechenland	1	1962	Spanien	1	1
Ungarn	1	1957	Schweden	1	1
Irland	1	1955	Vereinigtes	1	1
Italien	1	1958			

### **Österreich**

Das Gesetz sieht vor, dass die Beschäftigten Gewerkschaften ohne vorherige Genehmigung oder übermäßige Auflagen gründen und beitreten können. Die Beschäftigten nehmen dieses Recht in der Praxis wahr. Niemandem ist ein Gewerkschaftsbeitritt untersagt. Das Gesetz berechtigt die Gewerkschaften zur Verrichtung ihrer Aktivitäten ohne jegliche Einmischungen, und die Regierung schützt dieses Recht in der Praxis. Darüber hinaus sind Kollektivverhandlungen gesetzlich geschützt und werden ungehindert geführt. Das Streikrecht wird im Gesetz nicht ausdrücklich erwähnt. Die Regierung erkennt dieses Recht in der Praxis jedoch an. Vergeltungsmaßnahmen gegen Streikende sind gesetzlich untersagt, und die Regierung setzt dieses Gesetz wirksam in Kraft.

Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hatte die Regierung mehrere Jahre lang zur Abänderung von § 53(1) des Arbeitsverfassungsgesetzes gedrängt, um es ausländischen Arbeitskräften zu ermöglichen, sich in den Betriebsrat wählen zu lassen. Im Jahr 2006 wurde schließlich ein Gesetz verabschiedet, das dies ermöglicht.

## **Belgien**

Das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Gründung von und des Beitritts zu Gewerkschaften ihrer eigenen Wahl, ist gesetzlich verankert, und sie nehmen dieses Recht in der Praxis wahr. Auch das Tarifverhandlungsrecht wird anerkannt, und das Streikrecht ist gesetzlich verankert. Die Beschäftigten können diese Rechte im Allgemeinen wahrnehmen.

Die Gewerkschaften sind jedoch besorgt angesichts der gesetzlichen und praktischen Schwierigkeiten bei dem Versuch, die Beschäftigten in Kleinbetrieben und im Einzelhandel zu organisieren. Darüber hinaus sind die Geldstrafen im Falle einer gewerkschaftsfeindlichen Diskriminierung zu gering, um als wirksame Abschreckung zu dienen. Dies hat zur Folge, dass es die Arbeitgeber häufig vorziehen, eine Geldbuße zu entrichten als aufgrund ihrer Gewerkschaftsarbeit entlassene Beschäftigte wieder einzustellen.

Zudem wird das Streikrecht in der Praxis häufig untergraben, da zahlreiche Arbeitgeber in den letzten Jahren versucht haben, Streiks auf gerichtlichem Weg zu untersagen, indem im Verlauf von Streiks ergriffene Maßnahmen in Frage gestellt wurden, wie etwa das Aufstellen von Streikposten. Die Richter an Zivilgerichten haben häufig zugunsten der Arbeitgeber entschieden, ohne die betroffenen Gewerkschaften anzuhören, was der Europäische Ausschuss für soziale Rechte (EASR) des Europarates als Gewerkschaftsrechtsverletzung betrachtet. Gewerkschafter/innen wurden im Anschluss an die Beendigung von Arbeitskampfmaßnahmen entlassen, wie etwa in den Fällen des Automobilherstellers AGC im März 2005 und des Papierherstellers Stora Enso in Gent im Dezember 2005.

## **Bulgarien**

Das Recht der Beschäftigten auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ihrer Wahl ist gesetzlich verankert, und die Beschäftigten nehmen dieses Recht in der Praxis wahr. Ausgenommen ist jedoch das Militär. Staatsbedienstete fallen unter ein gesondertes Gesetz, das ihre Vereinigungsfreiheit anerkennt. Das Gesetz untersagt gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung und sieht eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen vor, falls es doch dazu kommt. Das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung ist seit Januar 2004 in Kraft. Die Gewerkschaften haben die Möglichkeit, eine Diskriminierung ihrer Mitglieder geltend zu machen, wenn die betroffenen Mitglieder sie darum bitten. Die Beweislast liegt jedoch ausschließlich beim Arbeitnehmer.

In den letzten Jahren haben die Gewerkschaften häufig über Fälle von Diskriminierung und Belästigungen von aktiven Gewerkschaftern und Gewerkschaftsmitgliedern berichtet, die versetzt, degradiert oder entlassen wurden. Dies hat zu Angst und Unsicherheit geführt und die Beschäftigten häufig von einem Gewerkschaftsbeitritt abgeschreckt. Die Gerichtsverfahren zur Wiedereinstellung entlassener Beschäftigter können lange dauern, zum Teil Jahre, und die im Falle einer

ungerechtfertigten Entlassung vorgesehenen Strafen für die Arbeitgeber sind zu gering, um als Abschreckung zu wirken. Im privaten Sektor haben einige Arbeitgeber eine Gewerkschaftsmitgliedschaft in ihren Betrieben ganz einfach verboten und neu eingestellte Mitarbeiter/innen gezwungen, Erklärungen zu unterschreiben, denen zufolge sie Gewerkschaften weder gründen noch beitreten würden. Es wird in zunehmendem Maße auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen, um die Beschäftigten an der Einforderung ihrer Rechte zu hindern, da das Arbeitsgesetz Beschäftigte mit befristeten Verträgen nicht angemessen schützt.

Es sind angemessene gesetzliche Verfahren für Tarifverhandlungen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene vorhanden. Dieses Recht gilt jedoch nur für die Beschäftigten des privaten Sektors, da das Beamtengesetz den Staatsbediensteten das Recht auf Tarifverhandlungen verweigert. Dort, wo Tarifverträge zwischen repräsentativen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen auf Branchenebene abgeschlossen werden, können diese auf alle Betriebe der jeweiligen Branche ausgeweitet werden, jedoch nur, wenn das zuständige Ministerium dies genehmigt. Das Arbeits- und Sozialministerium hat dies aufgrund des Widerstandes einiger der betroffenen Arbeitgeber, wie etwa im Jahr 2006 in der Chemieindustrie (Kosmetik- und Pharmaindustrie), allerdings nie getan.

In der Praxis finden nicht immer effiziente Tarifverhandlungen statt. Häufig verweigern die Arbeitgeber Tarifverhandlungen, verzögern die Verhandlungen unnötig oder weigern sich, Verträge zu unterschreiben. In anderen Fällen unterschreiben die Arbeitgeber zwar die Verträge, setzen sie jedoch dann nicht um. In Klein- und Kleinstbetrieben haben sich Tarifverhandlungen als besonders schwierig erwiesen. Einige Arbeitgeber weigern sich mit der Begründung, dass sie keiner Arbeitgeberorganisation angehörten, auf nationaler Ebene unterzeichnete Verträge umzusetzen. Andere Arbeitgeber gehören mehr als einer Arbeitgeberorganisation an, so dass sie sich weigern können, den von einer dieser Organisationen abgeschlossenen Vertrag umzusetzen, falls dieser ihren Interessen widerspricht.

Die Anerkennung der Gewerkschaften als Tarifpartei auf nationaler Ebene sowie für Beratungsgremien wird Kraft einer Regierungsverordnung vom Juli 2003 geregelt. Die Repräsentativität einer Gewerkschaft muss regelmäßig überprüft werden. Die Anträge einiger Gewerkschaften, die eine Anerkennung beantragt hatten, wurden allerdings nicht geprüft, während andere Gewerkschaften, die Ende 2004 anerkannt wurden, noch nicht einmal Belege über ihre Mitgliederzahlen vorlegen mussten. Dies warf ernsthafte Zweifel an der Auswahl der die Beschäftigten auf staatlicher Ebene vertretenden Organisationen auf und veranlasste die beiden größten Gewerkschaftsdachverbände - CITUB und LC Podkrepa - im März 2005 zum Verlassen des nationalen dreigliedrigen Kooperationsrates.

Streiks sind gesetzlich zugelassen, wenn die Verhandlungen zur Beilegung eines kollektiven Konfliktes zu keiner Einigung führen, wenn nach einer Vermittlung und/oder einem freiwilligen Schiedsverfahren keine Einigung zustande kommt und wenn der Arbeitgeber das vorgeschriebene Verfahren nicht einhält. Den Beschäftigten in der Energiewirtschaft, im Kommunikationswesen - einschließlich der Post - und im Gesundheitswesen sowie den Angehörigen des Militärs und der Justiz wird das Streikrecht verweigert. Auch Beamte sind nicht streikberechtigt, sie dürfen lediglich "symbolisch streiken". "Politische Streiks" sind untersagt, ebenso wie Streiks in wesentlichen Diensten, deren Umfang über die IAO-Definition hinausgeht. Im Schienenverkehr wird das Streikrecht stark eingeschränkt, da im Falle eines Streiks ein 50-prozentiger Mindestdienst aufrechtzuerhalten ist. Das Gesetz lässt zu, dass Streiks für illegal erklärt werden, wenn dieser Entscheid von zwei Gerichten bestätigt wird, d.h. nach einem ersten Entscheid und einer Berufung bei einem höheren Gericht.

Die Gewerkschaftsrechtsverletzungen in Bulgarien haben den EGB und seine bulgarischen Mitgliedsorganisationen Anfang 2006 dazu veranlasst, eine gemeinsame Beschwerde gegen Bulgarien beim Europäischen Ausschuss für soziale Rechte (EASR) des Europarates einzureichen.

## **Zypern**

Alle Beschäftigten mit Ausnahme der Polizei und des Militärs sind gesetzlich befugt, Gewerkschaften ihrer eigenen Wahl ohne vorherige Genehmigung zu gründen und beizutreten, was sie in der Praxis auch tun. Einige Betriebe verfügen Berichten zufolge über gelbe Gewerkschaften und setzen ihre Beschäftigten unter Druck, diesen beizutreten. Unabhängige Gewerkschaften haben ferner berichtet, dass die Behörden im öffentlichen Sektor rivalisierende Gewerkschaften ins Leben rufen, um die unabhängigen Gewerkschaften zu schwächen.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung ist nicht gesetzlich verboten, und Angaben der Gewerkschaftsspitzen zufolge könnten die Arbeitgeber im privaten Sektor von Gewerkschaftstätigkeiten abschrecken, da die arbeitsrechtlichen Bestimmungen nur sporadisch in Kraft gesetzt würden und die Strafen im Falle gewerkschaftsfeindlicher Praktiken - wie Versetzungen oder die Verweigerung einer Beförderung - lediglich Symbolcharakter hätten.

Tarifverhandlungen sind gesetzlich vorgesehen, und die Beschäftigten nehmen dieses Recht in der Praxis im Allgemeinen wahr. Tarifverträge sind jedoch nicht einklagbar. Obwohl das Streikrecht gesetzlich verankert ist, haben die Arbeitgeber das uneingeschränkte Recht, im Falle eines Streiks Ersatzarbeitskräfte einzustellen, so dass die Wirksamkeit dieses Rechtes begrenzt ist. Für die Beschäftigten in wesentlichen Diensten sind keine entsprechenden Verfahren vorgesehen, da es im Gesetz heißt, dass die Angehörigen der Streitkräfte, Anwälte, Richter, Polizisten und Beschäftigte in der Zivilverteidigung nicht streikberechtigt seien.

Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat wiederholt auf eine Änderung der Abschnitte 79A und 79B der Verteidigungsbestimmungen gedrängt, die dem Ministerrat die Entscheidung über das Verbot von Streiks in den von ihm für wesentlich erachteten Diensten überlassen. In diesem Zusammenhang hat der Ausschuss betont, dass Streiks nur in wirklich wesentlichen Diensten untersagt werden könnten, d.h. in Diensten, deren Unterbrechung das Leben, die persönliche Sicherheit oder die Gesundheit der Gesamtheit oder eines Teils der Bevölkerung gefährden würde.

## **Tschechische Republik**

Die Beschäftigten sind gesetzlich befugt, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen und beizutreten und nehmen dieses Recht in der Praxis wahr. Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung ist gesetzlich untersagt, aber die Regierung setzt diese Bestimmung nicht wirksam in Kraft, so dass es in der Praxis zu gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung kommt. Übliche diskriminierende Praktiken sind u.a. die Entlassung von Gewerkschaftsfunktionären, die Zutrittsverweigerung zu Sitzungen von Arbeitnehmern und Betriebsleitung für Gewerkschaftsmitglieder, die Verweigerung von Büroräumen für die Gewerkschaften, erzwungene Gewerkschaftsaustritte, finanzielle Anreize für die Auflösung von Gewerkschaften in Betrieben, die Verunglimpfung der Gewerkschaften in Mitteilungen an die Belegschaften, die Überwachung von Gewerkschaftsmitgliedern und die Verweigerung des Abzugs der Gewerkschaftsbeiträge von den Löhnen.

Zu den Beispielen für eine derartige Diskriminierung seit 2005 gehören der Verarbeitungsbetrieb STAMIT in Südmähren sowie die Supermarktkette Plus Discount Ltd. (die zur deutschen Supermarktkette Tengelmann gehört), wo der Gewerkschaftsvorsitzende entlassen wurde und den Gewerkschaftsmitgliedern für einen Gewerkschaftsaustritt Bestechungsgelder oder Lohnerhöhungen angeboten wurden. WAKKENHAT SECURITY in Prag setzte seine Beschäftigten derart unter Druck, dass sie schriftlich zusagten, aus der Gewerkschaft auszutreten bzw. nicht Gewerkschaftsmitglied zu werden. Unter dem Druck des Arbeitgebers und trotz des Einschreitens der zuständigen Branchengewerkschaft schieden immer mehr Gewerkschaftsmitglieder aus dem Betrieb aus, so dass die Gewerkschaft schließlich nicht mehr existieren konnte.

Wenn die Arbeitgeber einer gewerkschaftsfeindlichen Diskriminierung für schuldig befunden werden, müssen sie die aufgrund ihrer Gewerkschaftsarbeit entlassenen Beschäftigten wieder einstellen, aber die diesbezüglichen Gerichtsverfahren verlaufen generell äußerst schleppend.

Tarifverhandlungen sind gesetzlich vorgesehen und werden generell von den Gewerkschaften und den Arbeitgebern auf



Betriebsebene geführt. Im öffentlichen Sektor werden die Tarifverhandlungen durch das Arbeitsgesetz und die entsprechenden Bestimmungen geregelt. Diese Bestimmungen legen auch die Gehälter fest. Abgesehen von einigen geringfügigen Ausnahmen sind keine Tarifverhandlungen über die Gehälter möglich. Am 1. Januar 2005 sollte ein neues Gesetz in Kraft treten, was jedoch aus Etatgründen auf das Jahr 2007 verschoben wurde. Die Beschäftigten verfügen über ein gesetzlich verankertes Streikrecht, sofern die Schlichtungsbemühungen scheitern. In bestimmten wesentlichen Diensten, unter die auch einige Sektoren fallen, die nicht der IAO-Definition derartiger Dienste entsprechen, wie etwa die Kernenergie sowie Öl- und Gaspipelines, sind Streiks verboten. Das Streikrecht wird durch das Tarifverhandlungsgesetz geregelt, das Streiks lediglich im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Tarifvertrages vorsieht. Zu einem Streik kann nur dann aufgerufen werden, wenn die Hälfte der unter den abzuschließenden Tarifvertrag fallenden Beschäftigten dafür stimmt.

## **Dänemark**

Im Gesetz heißt es, dass alle Beschäftigten, einschließlich des Militärs und der Polizei, Gewerkschaften ihrer Wahl gründen bzw. beitreten dürfen. Die Beschäftigten machen von diesem Recht uneingeschränkt Gebrauch. Auch Tarifverhandlungen sind gesetzlich geschützt und finden ungehindert statt. Das Gesetz sieht zudem das Streikrecht vor, so dass die Beschäftigten legale Streiks durchführen können.

Seit 1989 kritisiert der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen jedoch die Tatsache, dass die dänischen Gewerkschaften keine Beschäftigten vertreten können, die auf Schiffen, die unter dänischer Flagge fahren, arbeiten, jedoch ihren Wohnsitz nicht in Dänemark haben. Diesen Beschäftigten ist es auch untersagt, sich bei Tarifverhandlungen von dänischen Gewerkschaften, bei denen sie Mitglied sind, vertreten zu lassen. Der Sachverständigenausschuss hat darum gebeten, das diesbezügliche Gesetz - § 10 von Gesetz Nr. 408 vom 23. Juni 1988 zur Einführung eines dänischen internationalen Schiffsregisters - zu ändern, um es in Einklang mit den IAO-Übereinkommen zu bringen. Die Tatsache, dass die dänischen Gewerkschaften keine ausländischen Beschäftigten auf Schiffen vertreten dürfen, wird auch vom EASR des Europarates geprüft. Die dänische Regierung hat ihrerseits argumentiert, dass sich diese Bestimmungen im Einklang mit den Übereinkommen befänden.

## **Estland**

Das Recht der Beschäftigten auf die Gründung von und den Beitritt zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervereinigung ist gesetzlich verankert, obwohl einige Beschäftigte Schwierigkeiten haben, dieses Recht in der Praxis wahrzunehmen.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung ist gesetzlich untersagt, aber es gibt immer wieder Berichte über gewerkschaftsfeindliches Verhalten im privaten Sektor, nicht zuletzt unter Journalisten in den Medien.

Tarifverhandlungen sind gesetzlich geschützt und werden ungehindert geführt. Das Gesetz sieht das Streikrecht vor, und die Beschäftigten nehmen dieses Recht in der Praxis im Allgemeinen wahr. Staatsbediensteten auf staatlicher oder kommunaler Ebene wird das Streikrecht jedoch verweigert. Dieses Verbot gilt für alle Beschäftigten, einschließlich derjenigen, die nicht im politischen oder administrativen Bereich tätig sind, wie Fahrer und Elektriker. Die Regierung hat zudem vorgeschlagen, die Ankündigungsfrist für Solidaritätsstreiks zu verlängern und die maximale Dauer derartiger Streiks auf 24 Stunden zu begrenzen. Die estnischen Gewerkschaften sehen in diesen Maßnahmen eine übermäßige Beschränkung des Streikrechtes.

## **Finnland**

Das Recht der Beschäftigten auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ihrer Wahl ist gesetzlich verankert und sie machen in der Praxis davon Gebrauch. Auch das Vereinigungs- und das Tarifverhandlungsrecht sind gesetzlich verankert und werden von der Regierung in der Praxis geschützt. Das Streikrecht ist ebenfalls gesetzlich verankert, außer im Falle einiger Beschäftigter im öffentlichen Dienst, die wesentliche Dienste verrichten. Ein offizielles Konfliktgremium kann unverbindliche Empfehlungen an das Kabinett bezüglich der Beendigung oder Beschränkung der Dauer von Streiks aussprechen, wenn die nationale Sicherheit gefährdet ist.

Die finnischen Gewerkschaften haben die Tatsache kritisiert, dass das Streikrecht von Beamten, Kommunal- und Kirchenbediensteten, die keine Autoritätsfunktion im Namen des Staates erfüllen, durch das Tarifvertragsgesetz übermäßig eingeschränkt werde. Aufgrund mangelnder Informationen hat der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen lediglich angemerkt, dass eine breite Auslegung des Staatsbedienstetenkonzeptes zu einer äußerst weitläufigen Einschränkung oder sogar zu einem Verbot von Streiks im Falle dieser Beschäftigten führen werde und dass ein Streikverbot im öffentlichen Dienst auf diejenigen Staatsbediensteten beschränkt sein sollte, die eine Autoritätsfunktion im Namen des Staates erfüllen.

## **Frankreich**

Das Recht der Beschäftigten auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ihrer eigenen Wahl ist gesetzlich verankert, und sie nehmen dieses Recht in der Praxis wahr. Auch das Recht auf Tarifverhandlungen ist gesetzlich verankert und wird von den Beschäftigten uneingeschränkt wahrgenommen. Die Beschäftigten, einschließlich der Beamten, sind streikberechtigt, außer wenn die

öffentliche Sicherheit durch einen Streik gefährdet würde. Auch dieses Recht wird wahrgenommen.

Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat jedoch die Tatsache kritisiert, dass die Gewerkschaften die Seeleute auf Schiffen, die in den südlichen und antarktischen Hoheitsgebieten Frankreichs registriert sind, nicht vertreten und keine Tarifverträge für sie abschließen können.

## **Deutschland**

Das Recht der Beschäftigten auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ihrer Wahl ist gesetzlich verankert und wird wahrgenommen. Auch das Recht auf Tarifverhandlungen ist gesetzlich geschützt und wird uneingeschränkt wahrgenommen. Das Streikrecht ist gesetzlich verankert. Beamte (darunter auch Lehrerinnen und Lehrer) und Beschäftigte in besonders heiklen oder wesentlichen Positionen wie etwa Angehörige der Streitkräfte dürfen jedoch nicht streiken. Viele Eisenbahn- und Postbeschäftigte (einschließlich der Postzusteller, Schalterbeamten und Telefonisten im Postdienst) fallen ebenfalls in diese Kategorie.

Die Streikrechtsbeschränkungen werden seit 1959 vom IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen sowie vom IAO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit kritisiert. Sie haben die Regierung aufgefordert, für die uneingeschränkte Umsetzung der in den Übereinkommen verankerten Rechte zu sorgen. Lange Zeit haben sich die verschiedenen deutschen Bundesregierungen geweigert, den von der IAO gemachten Unterschied zwischen Beamten, die eine Autoritätsfunktion im Namen des Staates erfüllen, und denjenigen, die dies nicht tun, zu akzeptieren und stattdessen darauf hingewiesen, dass die Privatisierung der Stellen zahlreicher Beamter dazu führen werde, dass die betroffenen Beschäftigten streiken könnten. Die Regierung Schröder hatte eine umfassende Modernisierung des Beamtenrechts eingeleitet, und es wurde gehofft, dass dabei die Empfehlungen der IAO berücksichtigt würden. Diese Erwartungen wurden jedoch nicht erfüllt.

## **Griechenland**

Das Gesetz gesteht allen Beschäftigten mit Ausnahme der Angehörigen des Militärs das Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ihrer Wahl zu, und die Beschäftigten nehmen dieses Recht wahr. Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung seitens der Arbeitgeber ist gesetzlich verboten, und in dieser Hinsicht scheint es keine größeren Probleme zu geben.

Das Gesetz sieht generell Tarifverhandlungen in der Privatwirtschaft und in öffentlichen Unternehmen vor, und die Gewerkschaften machen von diesem Recht uneingeschränkt Gebrauch. Auch das Streikrecht ist gesetzlich verankert, und die Beschäftigten im privaten Sektor und in öffentlichen Unternehmen nehmen dieses Recht

in der Praxis wahr. Beamte dürfen sich gewerkschaftlich organisieren, Tarifverhandlungen mit dem Ministerium für öffentliche Verwaltung führen und streiken. Angehörige der Polizei dürfen sich gewerkschaftlich organisieren und demonstrieren, jedoch nicht streiken. Es gelten einige gesetzliche Streikrechtsbeschränkungen, darunter eine obligatorische Ankündigungsfrist von vier Tagen für öffentliche Versorgungseinrichtungen und von 24 Stunden für die Privatwirtschaft. Für den Fall, dass eine Gewerkschaft die vorgesehene Ankündigungsfrist nicht einhält oder im Laufe des Streiks neue Forderungen stellt, können die Gerichte einen Streik für illegal erklären, was sie häufig tun. Die Gewerkschaften beklagen, dass einige ihrer Mitglieder dadurch von einer Streikbeteiligung abgeschreckt werden.

## **Ungarn**

Das Gesetz ermöglicht den Beschäftigten (in Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten) die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften, und in der Praxis wird dieses Recht generell wahrgenommen. In den letzten Jahren kam es jedoch zu Fällen von gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung: bei dem Betrieb von ICN Hungary Ltd. in Tiszavasvár, wo die Betriebsleitung angeblich erforderliche Personalkürzungen zum Vorwand für die Lähmung der Gewerkschaftsaktivitäten nahm; bei Motim Műkorund Kft., wo Mitgliedern des Ortsverbandes der Chemiearbeitergewerkschaft mit einer Entlassung gedroht wurde; und bei dem Düngemittelhersteller Pétfürdő Nitrogen Works Co. Ltd., wo vier Gewerkschaftsvertreter entlassen wurden.

Tarifverhandlungen sind gesetzlich geschützt und finden in großem Umfang statt. Im Zusammenhang mit diesem Recht gibt es jedoch einige Probleme. Paragraph 33 des Arbeitsgesetzes besagt, dass die Gewerkschaften 65% (individuell) bzw. 50% (gemeinsam) der Beschäftigten vertreten müssen, um Tarifverhandlungen führen zu können. Dies geht über die Bestimmungen der IAO-Normen hinaus.

Ist eine Gewerkschaft einmal gegründet, sind der Arbeitgeber und die Gewerkschaft zur Zusammenarbeit verpflichtet. Gemäß einem gesonderten Gesetz können Staatsbedienstete im Rahmen eines für sie zuständigen dreigliedrigen Gremiums über ihre Arbeitsbedingungen verhandeln. Laut Beamten- und Staatsbedienstetengesetz ist die endgültige Entscheidung über Gehaltserhöhungen im öffentlichen Dienst jedoch vom Parlament zu treffen.

Ein im Januar 2005 in Kraft getretenes Gesetz enthält neue Bestimmungen bezüglich der Mitgliederzahlen im öffentlichen Sektor, die in keinerlei Verhältnis zu den Ergebnissen von Betriebsratswahlen stehen. Eine einzelne Gewerkschaft bzw. eine gemeinsame Delegation der Gewerkschaften im öffentlichen Sektor muss mindestens 25% der Beschäftigten vertreten, um einen Tarifvertrag abschließen zu können.

Mit Ausnahme des Militärs und der Polizei sind die Beschäftigten streikberechtigt, und sie machen in der Praxis von diesem Recht

Gebrauch. Das Gesetz besagt, dass sich die Gewerkschaften des Militärs und der Polizei vor Gericht um die Beilegung von Konflikten bemühen können.

## **Irland**

Das Recht der Beschäftigten auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ihrer Wahl ist gesetzlich verankert, und sie nehmen dieses Recht in der Praxis wahr. Angehörige der Polizei und des Militärs können Vereinigungen, jedoch keine echten Gewerkschaften ins Leben rufen, um sich im Zusammenhang mit der Bezahlung, den Arbeitsbedingungen und ihren generellen Arbeitsumständen vertreten zu lassen. Das Gesetz besagt zudem, dass die Gewerkschaften tarifverhandlungsberechtigt sind, und sie nehmen dieses Recht in der Praxis wahr. Auch das Streikrecht ist gesetzlich verankert und wird sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor wahrgenommen. Der Polizei und dem Militär sind Streiks jedoch untersagt.

## **Italien**

Das Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften und die Verrichtung von Gewerkschaftsaktivitäten am Arbeitsplatz ohne vorherige Genehmigung oder übermäßige Auflagen ist gesetzlich verankert. Die Beschäftigten nehmen dieses Recht in der Praxis wahr. Das Gesetz besagt zudem, dass sich die Beschäftigten gewerkschaftlich organisieren und Tarifverhandlungen führen können. Auch dieses Recht wird in der Praxis wahrgenommen. Zudem ist auch das Streikrecht gesetzlich verankert. Streiks in wesentlichen öffentlichen Diensten (wie etwa im Verkehrswesen, in sanitären Einrichtungen und im Gesundheitswesen) sind jedoch eingeschränkt, müssen länger im Voraus angekündigt werden und dürfen sich innerhalb weniger Tage nicht wiederholen.

## **Lettland**

Mit Ausnahme uniformierter Militär- und Polizeiangehöriger sind die Beschäftigten laut Gesetz berechtigt, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen und beizutreten, ohne dass eine vorherige Genehmigung einzuholen ist oder übermäßige Auflagen zu erfüllen sind. Die Beschäftigten nehmen dieses Recht in der Praxis wahr, obwohl es sich als schwierig erwiesen hat, die Beschäftigten in neuen großen Industriebetrieben, in der Fischwirtschaft und im Handel zu organisieren, was auf die gewerkschaftsfeindlichen Praktiken der Arbeitgeber zurückging.

Auch Tarifverhandlungen sind gesetzlich vorgesehen, und dieses Recht wird in der Praxis wahrgenommen. Da die Verhandlungen nicht zeitlich begrenzt sind, können die Arbeitgeber sie jedoch zum Teil übermäßig in die Länge ziehen. Das Streikrecht wird gesetzlich

anerkannt, unterliegt jedoch einigen Beschränkungen, darunter längere vor einem Streik zu durchlaufende Verfahren und das Verbot einiger Arten von Solidaritäts- und politischen Streiks. Die Beschäftigten nehmen das Streikrecht generell wahr, aber die arbeitsrechtlichen Bestimmungen untersagen Streiks von Richtern, Staatsanwälten, der Polizei, der Feuerwehr, des Grenzschutzes, der Beschäftigten staatlicher Sicherheitseinrichtungen, der Gefängniswächter sowie des Militärs. Die für die Beilegung von Konflikten geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen sehen Schiedsverfahren für die Gewerkschaften und Angehörigen derjenigen Berufsgruppen vor, denen das Streiken untersagt ist.

## **Litauen**

Das Gesetz ermöglicht den Beschäftigten, einschließlich der Polizei und der Streitkräfte, die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ihrer Wahl, und dieses Recht wird in der Praxis wahrgenommen. Die Gewerkschaften müssen mindestens 30 Gründungsmitglieder in Großbetrieben haben bzw. ein Fünftel aller Beschäftigten in Kleinbetrieben vertreten, um sich offiziell eintragen zu lassen. Obwohl das Gesetz eine Diskriminierung von Gewerkschaftsorganisatoren und -mitgliedern untersagt, erweist sich dieses Verbot in der Praxis häufig als ineffizient, und es gibt zahlreiche Fälle, in denen die Beschäftigten auf verschiedene Arten für einen gewerkschaftlichen Organisationsversuch bestraft werden. Fälle ungerechtfertigter Entlassungen werden vor Gericht nur schleppend behandelt. Es gibt keine Arbeitsgerichte oder in Arbeitskonflikten spezialisierte Richter. Darüber hinaus müssen die einzelnen Gewerkschaftsorganisatoren beweisen, dass sie aufgrund ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen wurden, was in den meisten Fällen nicht möglich ist. Bisher ist noch kein Arbeitgeber mit den im Falle einer gewerkschaftsfeindlichen Diskriminierung gesetzlich vorgesehenen Strafen belegt worden.

Tarifverhandlungen sind für alle Beschäftigten mit Ausnahme von Polizeibeamten und mit Sicherheitsaufgaben betrauten Staatsbediensteten gesetzlich geschützt. Die Gewerkschaften sind berechtigt, auf nationaler, regionaler bzw. Ortsverbandsebene Tarifverhandlungen zu führen. Das am 1. Januar 2003 in Kraft getretene Arbeitsgesetz sieht Tarifverhandlungen als wichtigstes Instrument zur Regelung der Arbeitsbeziehungen vor. Das Gewerkschaftsgesetz erkennt das Streikrecht an. Laut Arbeitsgesetz sind Streiks in wesentlichen Diensten, deren Umfang über die IAO-Definition hinausgeht, jedoch untersagt. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat der Regierung geraten, das Streikverbot für die Beschäftigten von Heizungs- und Gasversorgungsunternehmen aufzuheben und stattdessen eine Mindestdienstbestimmung einzuführen. Ein Streik ist nur dann möglich, wenn sich entweder zwei Drittel der Beschäftigten auf Betriebsebene oder mindestens die Hälfte der Belegschaft einer strukturellen Unterabteilung des Betriebes in

einer geheimen Urabstimmung dafür aussprechen. Gemessen an den IAO-Kriterien sind dies übermäßig umfangreiche Auflagen. Die Arbeitgeber sind mindestens sieben Tage vor dem Beginn des geplanten Streiks darüber zu unterrichten.

## **Luxemburg**

Das Recht der Beschäftigten auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ihrer eigenen Wahl ohne vorherige Genehmigung oder übermäßige Auflagen ist gesetzlich verankert, und sie machen in der Praxis von diesem Recht Gebrauch. Auch das Recht auf Tarifverhandlungen ist gesetzlich vorgesehen und wird uneingeschränkt wahrgenommen. Mit Ausnahme der Staatsbediensteten, die für wesentliche Dienstleistungen zuständig sind, sind alle Beschäftigten streikberechtigt. Gesetzliche Streiks sind jedoch nur nach langwierigen Schlichtungsverfahren zwischen den betroffenen Parteien möglich. Die Schlichtungsstelle der Regierung muss bescheinigen, dass die Schlichtungsbemühungen beendet sind, damit ein legaler Streik stattfinden kann.

## **Malta**

Die Beschäftigten sind gesetzlich zur Gründung von und zum Beitritt zu Gewerkschaften ihrer Wahl berechtigt und machen in der Praxis von diesem Recht Gebrauch. Nicht zivile Militär- und Polizeiangehörige dürfen keiner Gewerkschaft beitreten. Gemäß dem Beschäftigungs- und Arbeitsbeziehungsgesetz kann die Regierung im Falle eines Arbeitskonfliktes ein obligatorisches Schiedsverfahren anordnen. Die IAO weist bereits seit mehr als 20 Jahren darauf hin, dass dies im Widerspruch zu Übereinkommen 87 steht, in dem es heißt, dass derartige Verfahren auf Staatsbedienstete, die eine Autoritätsfunktion im Namen des Staates erfüllen, auf wesentliche Dienste, akute nationale Krisen oder Fälle, in denen beide Parteien um ein Schiedsverfahren bitten, beschränkt sein sollten.

Das Gesetz sieht Tarifverhandlungen vor, die generell ohne Einschränkungen geführt werden. Die Beschäftigten sind mit Ausnahme nicht ziviler Militär- und Polizeiangehöriger streikberechtigt und können legale Streiks durchführen. Gewerkschaften sind aufgrund eines Arbeitskampfes zu Unrecht auf Schadenersatz verklagt worden, wie im Falle der Werft Malta Shipyards Limited (MSL) im Februar 2005, und Streikende sind von ihren Arbeitgebern suspendiert worden.

## **Niederlande**

Die Beschäftigten sind berechtigt, Gewerkschaften ihrer eigenen Wahl ohne vorherige Genehmigung der Regierung zu gründen und beizutreten. Dieses Recht wird in der Praxis wahrgenommen. Die Gewerkschaften haben jedoch betont, dass die innerstaatliche Gesetzgebung keinerlei spezielle Bestimmungen hinsichtlich des

Schutzes der Beschäftigten vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung außer im Falle von Entlassungen enthalte. Das Recht auf Tarifverhandlungen ist in gesonderten Gesetzen verankert und wird ebenfalls in der Praxis wahrgenommen. Das Streikrecht ist gesetzlich verankert, mit Ausnahme im Falle einiger Beamter, die auf andere institutionalisierte Schutzmaßnahmen und Abhilfe zurückgreifen können.

## **Polen**

Das Gesetz gesteht allen Beschäftigten, auch dem Zivilpersonal der Streitkräfte, der Polizei und dem Grenzschutz, das Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ihrer Wahl zu. Dieses Recht wird in der Praxis wahrgenommen. Zur Gründung einer Gewerkschaft sind laut Gesetz mindestens zehn Mitglieder im Falle eines Ortsverbandes und 30 im Falle einer landesweiten Gewerkschaft erforderlich. Das Gesetz gesteht den Gewerkschaften jedoch nicht das Recht zu, alle Beschäftigten zu organisieren. Beispielsweise ist Beschäftigten mit individuellen Verträgen die Gründung von und der Beitritt zu einer Gewerkschaft untersagt.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung ist gesetzlich verboten, wobei die Gewerkschaften jedoch berichten, dass die Arbeitgeber Beschäftigte diskriminieren, die versuchen, Gewerkschaften zu organisieren oder beizutreten, vor allem im wachsenden privaten Sektor. In staatlichen Einrichtungen, wie etwa im Gesundheitswesen, in der Wasser- und Forstwirtschaft, hat es Fälle gegeben, in denen die normalen Beschäftigungsverträge der Arbeitnehmer beendet und durch individuelle Verträge ersetzt wurden, so dass sie nicht mehr zu einem Gewerkschaftsbeitritt berechtigt waren.

Zudem ist Diskriminierung in Form von Einschüchterungen, fristlosen Kündigungen und Betriebsschließungen weit verbreitet. Das Gesetz bietet keinen ausreichenden Schutz vor Belästigungen von Gewerkschaftsmitgliedern aufgrund ihrer Gewerkschaftsarbeit durch den Arbeitgeber. Einige jüngste Beispiele für die Entlassung von Gewerkschaftsführern waren: POLFA S.A.; "Elektrociepłownia Marcel" in Radlin; Delia JSC in Zamosc; Breckle Poland Ltd. in Wroclaw; Walbrzych International Production Ltd' Wytownia Silnikow Wysokopreznych "Andoria" JSC in Andrychow; General Electric Powers Controls Polska Ltd. in Klodzko, Uzdrowisko, Krynica sowie Żegiestów JSC.

Betriebliche Tarifverhandlungen über die Löhne und Arbeitsbedingungen sind gesetzlich vorgesehen und geschützt. Die Beschäftigten in wichtigen öffentlichen Bereichen (größtenteils in der Schwerindustrie und im Bereich der Sozialdienstleistungen) können jedoch weiterhin nicht mit Gewerkschaften ohne eine umfangreiche Beteiligung der Ministerien, denen sie unterstehen, verhandeln, wodurch die Arbeitsbeziehungen der Regierung kompliziert und politisiert werden. Das Gesetz sieht im Falle eines Konfliktes vor, dass sich die Parteien zunächst an die Arbeitsgerichte, anschließend an den



Generalstaatsanwalt und als letzten Ausweg an das Oberste Gericht wenden. Während des Jahres 2005 wurden 916 Konflikte vor das Oberste Gericht gebracht.

Alle Beschäftigten mit Ausnahme derjenigen in "wesentlichen Diensten" - Sicherheitskräfte, Beschäftigte der obersten Rechnungskammer sowie uniformierte Dienste (wie Polizei, Grenzschutz und Feuerwehr) -, die lediglich protestieren können, sind streikberechtigt. Gemessen an den IAO-Übereinkommen sind diese Ausnahmen zu breit gefasst. Die Beschäftigten in wesentlichen Diensten können sich jedoch im Rahmen einer Vermittlung und auf gerichtlichem Weg um eine Klärung ihrer Anliegen bemühen. Der Großteil der Streiks ist streng genommen illegal, weil sich eine oder beide Seiten nicht an die vorgesehenen Verfahren halten. Die Arbeitsgerichte verfahren nur langsam, wenn es um die Entscheidung über die Gesetzmäßigkeit eines Streiks geht. Die Gesetze, die Vergeltungsmaßnahmen gegen Streikende untersagen, werden nicht konsequent in Kraft gesetzt, und die geringen Strafen sind keine wirksame Abschreckung. Die Organisatoren eines Streiks können auf Schadenersatz verklagt werden und müssen unter Umständen mit einer Zivilklage und einer Geldbuße rechnen.

## **Portugal**

Die Beschäftigten sind gesetzlich befugt, Gewerkschaften ihrer Wahl ohne vorherige Genehmigung oder übermäßige Auflagen zu gründen und beizutreten und nehmen dieses Recht in der Praxis wahr. Auch das Vereinigungsrecht und das Tarifverhandlungsrecht werden anerkannt und in der Praxis uneingeschränkt wahrgenommen. Das Streikrecht ist gesetzlich verankert, und die Beschäftigten machen in der Praxis von diesem Recht Gebrauch. Unangekündigte Streiks sind nicht zulässig, da ein Streik laut Gesetz fünf Tage im Voraus angekündigt werden muss und zehn Tage im Voraus, wenn wesentliche Dienste davon betroffen sind. In diesen von der Regierung als wesentlich erachteten Diensten (Wasser- und Energiewirtschaft, Kommunikationswesen, Feuerwehr, Verkehrswesen, medizinische Dienste und einige Bereiche des öffentlichen Gesundheitswesens) ist während eines Streiks zudem ein Mindestdienst zu gewährleisten. Über den Umfang dieses Mindestdienstes müssen sich die Gewerkschaft und die Arbeitgeber auf dem Verhandlungsweg verständigen. Kommt keine Verständigung zustande, wird der Beschluss von einem Schiedsgremium gefasst. Im Falle eines langen Streiks in einem wesentlichen Sektor wie der Justiz, dem Gesundheitswesen, der Energiewirtschaft oder dem Verkehrswesen kann die Regierung die Streikenden für eine genau festgelegte Zeit an ihren Arbeitsplatz zurückbeordern. Die Regierung macht von dieser Befugnis nur selten Gebrauch. Im Oktober 2005 griff sie allerdings in einen zweitägigen Richterstreik ein, um einige Beschäftigte zurückzubeordern und somit Verzögerungen bei laufenden Gerichtsverfahren zu vermeiden. Das Justizwesen fällt laut Gesetz nicht ausdrücklich unter die Bestimmungen bezüglich einer möglichen

Rückbeordnung der Beschäftigten an ihren Arbeitsplatz oder eines Mindestdienstes, aber gemäß der gesetzlichen Auslegung stellt dieser Bereich einen wesentlichen Dienst dar, so dass er ähnlich wie die oben erwähnten Sektoren behandelt werden kann.

Polizeibeamte und Angehörige der Streitkräfte sind gesetzlich nicht streikberechtigt, verfügen jedoch über Gewerkschaften und die Möglichkeit, sich bei Konflikten an die Gerichte zu wenden.

## **Rumänien**

Das Recht der Beschäftigten auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ihrer Wahl wird gesetzlich anerkannt. Dieses Recht gilt für alle Beschäftigten mit Ausnahme hochrangiger Regierungsmitarbeiter/innen und Beamter, der Staatsanwälte und Richter sowie der Angehörigen des Militärs, des Nachrichtendienstes und der Polizei. Die Beschäftigten dürfen nicht zu einem Gewerkschaftsaus- oder -beitritt gezwungen werden. Das Gesetz besagt, dass zur Gründung einer Gewerkschaft mindestens 15 Mitglieder erforderlich sind. Sie müssen in derselben Branche, jedoch nicht in demselben Betrieb tätig sein. Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung ist gesetzlich verboten. Der Schutz von Gewerkschaftsführern wurde durch das neue Gesetz verbessert. Gewerkschaftsvorsitzende können während der Dauer ihrer Amtszeit und zwei Jahre danach nicht aus ungerechtfertigten Gründen entlassen werden, es sei denn, die gewählte Führungsspitze der Gewerkschaft stimmt der Entlassung zu.

Das Recht auf die Gründung von Gewerkschaften kann jedoch nicht immer wahrgenommen werden. Einige Arbeitgeber versuchen, die Gründung von Gewerkschaften in ihren Betrieben zu verhindern. Andere rufen von ihnen kontrollierte "Gewerkschaften" ins Leben, um die Arbeit unabhängiger Gewerkschaften zu behindern. In einigen Fällen versuchen die Arbeitgeber, unabhängige Gewerkschaften zu zerstören, was laut Gesetz eine Strafe nach sich zieht, jedoch schwer zu beweisen ist. Berichten zufolge machen die meisten gewerkschaftsfeindlichen Arbeitgeber - gewöhnlich ausländische Unternehmen - eine Einstellung davon abhängig, dass sich die Beschäftigten bereit erklären, keine Gewerkschaft zu gründen bzw. keiner Gewerkschaft beizutreten.

Tarifverhandlungen werden gemäß einem Gesetz aus dem Jahr 1996 anerkannt. Tarifverträge müssen jährlich verlängert werden. Der Staat darf nicht in den Tarifverhandlungsprozess eingreifen. Das Gesetz schließt keinen Bereich von Tarifverhandlungen aus. Tarifverträge können jedoch nur in Betrieben ausgehandelt werden, in denen mindestens 21 Personen beschäftigt sind. Öffentlich Bedienstete können mit Ausnahme der Löhne und Gehälter, die von der Regierung festgelegt werden, über alles verhandeln. Berichten zufolge missachten viele Arbeitgeber das Recht auf Tarifverhandlungen und schließen keine Tarifverträge mit den Gewerkschaften ab. Viele gehören keiner

Arbeitgeberorganisation an, was vor allem auf in Rumänien tätige multinationale Unternehmen zutrifft.

Das Streikrecht wird gesetzlich anerkannt. Die Beschäftigten in der Stadtreinigung und Kanalisation, in Apotheken, Schulen, im Kommunikationswesen, bei Rundfunk und Fernsehen, im Verkehrswesen und in wesentlichen Diensten (Gas- und Elektrizitätswirtschaft usw.) müssen im Falle eines Streiks jedoch einen Mindestdienst (ein Drittel des normalen Dienstes) verrichten. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat betont, dass Streikrechtsbeschränkungen nur im Falle von Diensten gerechtfertigt sind, deren Unterbrechung das Leben, die persönliche Sicherheit oder die Gesundheit der Gesamtheit oder eines Teils der Bevölkerung gefährden würde. Der Ausschuss hat zudem die Tatsache kritisiert, dass die Betriebsleitung einer Produktionseinheit die Aussetzung eines Streiks für eine Dauer von maximal 30 Tagen verlangen kann, wenn durch den Streik das Leben oder die Gesundheit einzelner Personen gefährdet würde, und dass die Betriebsleitung zudem einen Konflikt an einen Schiedsausschuss verweisen kann, wenn ein Streik 20 Tage gedauert hat, ohne dass eine Vereinbarung erzielt wurde und sofern sich seine Fortsetzung auf das Leben oder die Gesundheit einzelner Personen auswirken würde. In seiner Kritik bittet der Ausschuss um transparente Kriterien für "das Leben oder die Gesundheit einzelner Personen" und betont, dass es nicht den Betriebsleitungen überlassen bleiben sollte, einzuschätzen, ob die Fortsetzung eines Streiks humanitäre Folgen hätte.

Streiks sind nur dann möglich, wenn alle zur Verfügung stehenden Schlichtungsmöglichkeiten gescheitert sind. Der Arbeitgeber muss 48 Stunden im Voraus über einen Streik informiert werden. Darüber hinaus sind Streiks nur zur Vertretung der wirtschaftlichen Interessen der Beschäftigten möglich und dürfen nicht politischen Zwecken dienen. Diejenigen Gruppen von Beschäftigten, denen die Gründung von und der Beitritt zu Gewerkschaften untersagt ist, dürfen auch nicht streiken. Das Gesetz über die Beilegung von Konflikten aus dem Jahr 1999 ermöglicht es der Leitung einer Produktionseinheit, einen Konflikt einseitig einem Schiedsverfahren zu unterziehen. Der Schiedsausschuss kann unwiderrufliche Beschlüsse fassen und einen Konflikt beenden. Im Jahr 2005 hat der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen diese Praxis kritisiert und daran erinnert, dass Streikrechtsbeschränkungen durch obligatorische Schiedsverfahren gemäß dem Übereinkommen nur im Falle von Beschäftigten in wesentlichen Diensten und mit der Staatsverwaltung beauftragten Beamten gerechtfertigt sind. Somit sei diese Praxis mit dem Übereinkommen nicht vereinbar.

Streiks sind illegal, wenn ein Tarifvertrag vorhanden ist, selbst wenn sich der Konflikt auf ein nicht unter den geltenden Vertrag fallendes Problem bezieht und der Arbeitgeber Verhandlungen mit der Gewerkschaft über das aufgetretene Problem verweigert. Streiks können aufgrund verfahrenstechnischer Unregelmäßigkeiten für illegal

erklärt werden. Wird ein Streik für illegal erklärt, so kann der Gewerkschaftsvorsitzende rechtmäßig entlassen werden, auch wenn der Streik, nachdem er für illegal erklärt wurde, unverzüglich beendet wird.

## **Slowakei**

Alle grundlegenden Gewerkschaftsrechte werden gesetzlich anerkannt. Es steht den Beschäftigten mit Ausnahme des Militärs frei, Gewerkschaften zu gründen und beizutreten, und gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung ist verboten. Die Beschäftigten nehmen das Recht auf die Gründung von Gewerkschaften wahr, und es kommt nur begrenzt zu gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung.

Das Arbeitsgesetz sieht Tarifverhandlungen vor, und die Beschäftigten machen von diesem Recht Gebrauch. Durch im Dezember 2004 in Kraft getretene Zusätze zum Tarifverhandlungsgesetz wurden die betrieblichen Verhandlungsmöglichkeiten verbessert, da Bestimmungen wieder eingeführt wurden, denen zufolge die Arbeitgeber aktiv an Tarifverhandlungen teilnehmen müssen. Gleichzeitig wurden die Verhandlungsrechte jedoch durch Bestimmungen geschwächt, die vorsehen, dass Tarifverträge auf höherer Ebene (für eine ganze Industrie, Branche oder Region) nur für diejenigen Arbeitgeber gelten, die ihnen ausdrücklich schriftlich zustimmen.

Das Gesetz ermöglicht Streiks für den Fall, dass auf dem Verhandlungsweg keine Einigung erzielt werden kann, nicht jedoch wenn sich ein Arbeitgeber nicht an eine Tarifvertragsklausel hält. Solidaritätsstreiks sind erlaubt. Das Streikrecht wird in als wesentlich erachteten Diensten eingeschränkt. Die Liste dieser Dienste geht über die IAO-Definition hinaus und umfasst u.a. auch die Beschäftigten in der Öl- und Gaserzeugung und im Atomsektor. Das Gesetz untersagt zudem die Entlassung von Beschäftigten, die sich legal an Streiks beteiligen, während die Streikenden im Falle eines als illegal oder inoffiziell betrachteten Streiks nicht geschützt sind.

## **Slowenien**

Das Gesetz gestattet den Beschäftigten die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ihrer Wahl ohne vorherige Genehmigung oder übermäßige Auflagen, und die Beschäftigten machen in der Praxis von diesem Recht Gebrauch. Mit Ausnahme der Polizei und des Militärs können alle Beschäftigten Arbeitnehmerorganisationen ins Leben rufen und beitreten. Das Gesetz sieht zudem das Recht auf Tarifverhandlungen vor, das in großem Umfang wahrgenommen wird. Dieses Recht wird jedoch durch gewisse Auflagen eingeschränkt, hauptsächlich durch die Tatsache, dass 10% der Beschäftigten einer Industriebranche Gewerkschaftsmitglieder sein müssen, bevor Tarifverhandlungen für die Branche insgesamt

stattfinden können. Das Streikrecht ist gesetzlich verankert, und die Beschäftigten machen davon in der Praxis Gebrauch. Vergeltungsmaßnahmen gegen Streikende sind verboten, und die Regierung setzt diese Bestimmung wirksam in Kraft. Die Streikmöglichkeiten einiger öffentlich Bediensteter, vor allem der Polizei und des Militärs, sind gesetzlich eingeschränkt. Für diese Berufsgruppen ist ein Schiedsverfahren vorgesehen, um ihre Rechte zu schützen und angemessene Verfahren zu gewährleisten.

Obwohl Slowenien sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis die grundlegenden Gewerkschaftsrechte generell achtet, hat der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen die Tatsache kritisiert, dass die Gesetze keinerlei Bestimmungen zum Schutz vor sonstigen Maßnahmen zum Nachteil der Beschäftigten aus gewerkschaftsfeindlichen Gründen vorsehen (wie Versetzungen, Betriebsverlagerungen, Degradierungen, Entlassungen), einschließlich Verfahren zur Abhilfe und Korrektur derartiger gewerkschaftsfeindlicher Maßnahmen. Der Ausschuss hat betont, dass trotz des Verbots ungerechtfertigter gewerkschaftsfeindlicher Entlassungen keinerlei Strafen im Falle eines Verstoßes gegen dieses Verbot vorgesehen seien.

## **Spanien**

Das Gesetz ermöglicht den Beschäftigten mit Ausnahme des Militärs, der Richter und Staatsanwälte die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ihrer Wahl ohne vorherige Genehmigung oder übermäßige Auflagen. Dieses Recht wird in der Praxis wahrgenommen. Eine Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern und -organisatoren seitens der Arbeitgeber ist gesetzlich verboten. Dennoch kommt es häufig zu einer Diskriminierung seitens der Arbeitgeber, die sich weigern, die befristeten Verträge von Beschäftigten, die sich gewerkschaftlich organisieren, zu verlängern. Verschiedene Statistiken bestätigen, dass Spanien das EU-Land mit dem höchsten Prozentsatz von Beschäftigten mit befristeten Verträgen ist: 32,5% im Jahr 2004, wobei 63% der Betroffenen Wanderarbeitskräfte waren. Dadurch werden die Arbeitsbedingungen dieser Beschäftigten eindeutig beeinflusst. Die Arbeitgeber haben die Unsicherheit dieser Arbeitskräfte bezüglich ihrer Weiterbeschäftigung ausgenutzt und sie dazu veranlasst, Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, die nicht den gesetzlichen Normen entsprechen. Obwohl die Verträge von Zeitarbeitskräften theoretisch unter Branchenvereinbarungen fallen, in denen ihre Beschäftigungsbedingungen festgelegt werden, werden Tarifverhandlungen in der Praxis häufig durch individuelle Vereinbarungen zwischen Betriebsleitung und Beschäftigten ersetzt, die sich in der Praxis gezwungen sehen, das zu akzeptieren, was ihnen angeboten wird.

Tarifverhandlungen sind im Gesetz vorgesehen, auch für die Beschäftigten im öffentlichen Sektor mit Ausnahme der Militärangehörigen. Dieses Recht wird generell uneingeschränkt

wahrgenommen. Die Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor decken auch die Löhne und Gehälter sowie den Personalumfang ab, wobei sich die Regierung das Recht vorbehält, diese im Falle gescheiterter Verhandlungen selbst festzulegen. Das Streikrecht ist in der Verfassung verankert (Artikel 28.2), und die Beschäftigten nehmen dieses Recht wahr und führen legale Streiks durch. Ein Streik ist in nicht wesentlichen Diensten dann gesetzmäßig, wenn die Gewerkschaft ihn fünf Tage im Voraus ankündigt. Im Falle eines Streiks legen das Oberste Gericht und das Verfassungsgericht die Mindestdienstbestimmungen fest.

## **Schweden**

Das Gesetz ermöglicht den Beschäftigten die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ihrer Wahl ohne vorherige Genehmigung oder übermäßige Auflagen. Die Beschäftigten nehmen dieses Recht in der Praxis wahr. Auch Tarifverhandlungen sind im Gesetz verankert, und die Beschäftigten machen in der Praxis auch von diesem Recht Gebrauch. Streiks und Aussperrungen sind zugelassen. Die Beschäftigten des öffentlichen Sektors können ebenfalls streiken, wobei jedoch einige Beschränkungen zum Schutz der unmittelbaren Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit gelten.

## **Vereinigtes Königreich**

Außer im Falle der Streitkräfte, der Sicherheitsdienste im öffentlichen Sektor und der Polizei gesteht das Gesetz den Beschäftigten das Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften zu. Die Beschäftigten machen in der Praxis von diesem Recht Gebrauch, obwohl Betriebe mit weniger als 21 Beschäftigten von den im Arbeitsbeziehungsgesetz von 2004 verankerten gesetzlichen Anerkennungsbestimmungen ausgenommen sind.

Tarifverhandlungen sind gesetzlich geschützt und werden uneingeschränkt geführt. Streiks müssen laut Gesetz auf die Beschäftigten und ihre eigenen Arbeitgeber begrenzt sein - die Bestreikung eines nur mittelbar beteiligten Betriebs ist nicht erlaubt, und Beschäftigte, die sich an Sympathiestreiks beteiligen, können zivilrechtlich haftbar gemacht werden. Bei dem Konflikt darf es zudem nur bzw. hauptsächlich um beschäftigungsbezogene Fragen gehen (z.B. Löhne und Arbeitsbedingungen), und der Streikbeschluss muss auf einer geheimen Urabstimmung der betroffenen Beschäftigten (mit einer Ankündigung beim Arbeitgeber) beruhen. Streikposten in großem Umfang sind untersagt.

Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat die Regierung aufgrund ihrer Eingriffe in Gewerkschaftsangelegenheiten kritisiert. Diese Kritik bezog sich auf die Paragraphen 64-67 des Gewerkschafts- und Arbeitsbeziehungsgesetzes von 1992, die die Gewerkschaften daran hindern, Disziplinarmaßnahmen gegen Mitglieder zu ergreifen, die sich

weigern, an gesetzmäßigen Streiks oder anderen Arbeitskampfmaßnahmen teilzunehmen oder die versuchen, andere Mitglieder von einer Beteiligung an derartigen Maßnahmen abzuhalten. Der Ausschuss hat gegenüber der Regierung wiederholt daran erinnert, dass die Gewerkschaften das Recht haben sollten, ihre eigenen Regeln ohne Einmischungen der staatlichen Behörden aufzustellen und selbst darüber zu entscheiden, ob Disziplinarmaßnahmen gegen Mitglieder ergriffen werden sollten, wenn sie sich nicht an demokratische Beschlüsse über Arbeitskampfmaßnahmen halten. Der Ausschuss hat daher darum gebeten, die Gesetzgebung zu ändern, um sicherzustellen, dass die Gewerkschaften das Recht haben, ihre eigenen Regeln und Programme ohne Einmischung seitens der Regierung festzulegen.

### **Schlussfolgerungen**

***Obwohl die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen in den meisten EU-Mitgliedsstaaten eindeutig sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis geachtet werden, steht auch fest, dass es in einigen Ländern nach wie vor Schwierigkeiten gibt. Besonders deutlich sind diese Probleme in einigen der neuen Mitgliedsstaaten wie Bulgarien, der Tschechischen Republik, Ungarn, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien und der Slowakei, aber auch in Ländern wie Deutschland. Dabei geht es hauptsächlich um eine unzureichende Bestrafung gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens der Arbeitgeber sowie um das Streikrecht, vor allem in Form einer übermäßig breit gefassten Definition "wesentlicher Dienste", in denen die grundlegenden Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind.***

## II. Diskriminierung und Gleichheit des Entgelts

Die IAO-Übereinkommen 100 (Gleichheit des Entgelts, 1951) und 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958) wurden wie folgt von den EU-Mitgliedsstaaten ratifiziert:

Land	Ü	Ü	Land	Ü	Ü
Österreich	1953	1973	Lettland	1992	1992
Belgien	1952	1977	Litauen	1994	1994
Bulgarien	1955	1960	Luxemburg	1967	2001
Zypern	1987	1968	Malta	1988	1968
Tschechische	1993	1993	Niederlande	1971	1973
Dänemark	1960	1960	Polen	1954	1961
Estland	1996	2005	Portugal	1967	1959
Finnland	1963	1970	Rumänien	1957	1973
Frankreich	1953	1981	Slowakei	1993	1993
Deutschland	1956	1961	Slowenien	1992	1992
Griechenland	1975	1984	Spanien	1967	1967
Ungarn	1956	1961	Schweden	1962	1962
Irland	1974	1999	Vereinigtes	1971	1999
Italien	1956	1963			

### Österreich

Obwohl das Gesetz die Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Beschäftigung vorsieht, ist die Lohnstruktur durch eine eindeutige Diskriminierung weiblicher Beschäftigter gekennzeichnet. Angaben der Arbeitskammer zufolge lag das Durchschnittseinkommen der Frauen im Jahr 2005 um 33% unter dem der Männer. Zum Großteil geht dieses Lohngefälle auf die Tatsache zurück, dass unverhältnismäßig viele Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat Besorgnis darüber geäußert, dass die massive Präsenz von Frauen in Teilzeitstellen zu einer Verschärfung vorhandener Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt beitragen könnte, da Teilzeitbeschäftigungen häufig mit geringeren Qualifikationen verbunden sind.

Die Gewerkschaften haben betont, dass die Höhe der im Falle einer Verletzung des Gleichbehandlungsprinzips bei der Beschäftigung zu zahlenden Entschädigung unzureichend ist und Zweifel daran geäußert, dass einige der österreichischen Bundesländer das Gleichbehandlungsgesetz in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft uneingeschränkt in Kraft setzen.

Frauen sind im Staatsdienst, vor allem in höheren Positionen, weiterhin unterrepräsentiert. Das Gesetz schreibt der Regierung vor, Frauen bei gleicher Qualifikation in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen weniger als 40% der Beschäftigten Frauen sind, Vorrang zu geben. Für den Fall, dass diese Zielgröße von 40% nicht



erreicht wird, sind jedoch keinerlei Strafen vorgesehen. Auch unter den Langzeitarbeitslosen finden sich gewöhnlich mehr Frauen als Männer.

Von Diskriminierung bei der Beschäftigung sind zudem ethnische Minderheiten betroffen gewesen.

## **Belgien**

Laut Gesetz haben Frauen dieselben Rechte wie Männer, und das Institut für die Gleichstellung von Männern und Frauen ist befugt, Gerichtsverfahren einzuleiten, wenn es feststellt, dass die Gleichstellungsgesetze verletzt wurden. Es besteht jedoch nach wie vor eine beträchtliche Lohnkluft zwischen Männern und Frauen, wobei die durchschnittlichen Bruttolöhne der Frauen lediglich 85% des landesweiten Bruttodurchschnittslohn betragen.

Die Diskriminierung von Einwanderern bei der Beschäftigung hat zugenommen, wobei Berichten des Zentrums für Chancengleichheit und die Bekämpfung von Rassismus zufolge vor allem Menschen marokkanischer und türkischer Herkunft betroffen sind.

## **Bulgarien**

Laut Gesetz verfügen Frauen über dieselben Rechte wie Männer. Bei der Einstellung und Bezahlung werden Frauen jedoch diskriminiert. Einer im Jahr 2004 veröffentlichten IAO-Erhebung zufolge sind die Löhne der Frauen im privaten Sektor um 24% geringer als die der Männer. Im November 2004 wurde ein Nationalrat für die Gleichstellung von Frauen und Männern unter Vorsitz des Ministers für Arbeits- und Sozialpolitik eingerichtet. Seither sind eine Reihe von Programmen zur Beseitigung der wirtschaftlichen Diskriminierung von Frauen eingeführt worden.

Die Diskriminierung der Minderheit der Roma ist weit verbreitet. Sie sind in unverhältnismäßig großem Umfang von Arbeitslosigkeit und Armut betroffen. Einige Arbeitgeber weigern sich schlichtweg, Roma einzustellen und geben bei den örtlichen Arbeitsämtern an, dass sie für ausgeschriebene Stellen keine Roma-Bewerber schicken sollen. Berichten zufolge ist es den Roma jedoch in zunehmendem Maße gelungen, in Fällen von Diskriminierung bei der Beschäftigung vor Gericht Recht zu bekommen.

## **Zypern**

Das Gesetz sieht Lohngleichheit von Männern und Frauen, die dieselben Tätigkeiten verrichten, vor. Laut IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat die praktische Inkraftsetzung der Gleichstellungsgesetze zu einem allmählichen Rückgang des Lohngefälles geführt. Dennoch ist dieses Gefälle nach wie vor hoch: Im

Jahr 2003 betrug die monatliche Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen 33,7%. Beschwerden im Zusammenhang mit einer Lohndiskriminierung können von einem im Rahmen des Lohnungleichheitsgesetzes eingerichteten Ausschuss behandelt werden.

Die Regierung hat zusätzliche Maßnahmen zum weiteren Abbau des Lohngefälles angekündigt. Im Jahr 2006 hat sie zu diesem Zweck ein Projekt in Auftrag gegeben, um die Gründe, Berufsgruppen und Branchen, in denen das Lohngefälle derzeit am größten ist, festzustellen. Die Erwerbsbeteiligungsquote von Frauen ist nach wie vor geringer als die von Männern, obwohl der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen eine verstärkte Beschäftigung von Frauen in höher qualifizierten Berufen (Betriebsleitung, freie Berufe, Fachpersonal) festgestellt hat. Dennoch sind Frauen mit einem Universitätsabschluss nach wie vor stark in Bürotätigkeiten konzentriert.

### **Tschechische Republik**

Diskriminierung ist gesetzlich verboten, einschließlich Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rassenzugehörigkeit, der Religion, der Staatsangehörigkeit oder einer Behinderung. Frauen, Roma und Behinderte werden jedoch auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert. Obwohl das tschechische Gesetz vorsieht, dass alle Beschäftigten den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten, liegen die Löhne der Frauen um rund 25% unter denen der Männer. Zudem ist die Arbeitslosenquote unter Frauen höher als unter Männern, und unverhältnismäßig wenige Frauen bekleiden Führungspositionen. Der Rat für die Chancengleichheit von Männern und Frauen verfolgt diese Fragen und hat die Regierung bei ihren Bemühungen um die Durchsetzung gleicher Rechte für Frauen beraten.

Sexuelle Belästigung ist zwar gesetzlich verboten, jedoch weiterhin ein Problem, und die Regierung setzt die gesetzlichen Bestimmungen nicht wirksam in Kraft. Bei einer im August 2005 vom Arbeits- und Sozialministerium in Auftrag gegebenen Untersuchung wurde festgestellt, dass 28% der Frauen und 22% der Männer mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert worden waren.

Die Roma in der Tschechischen Republik wurden und werden weiterhin diskriminiert. Die Schätzungen bezüglich der Arbeitslosigkeit unter den Roma schwanken, aber in einem Bericht des IAO-Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen heißt es, dass zwischen 30% und 70% der bei den Arbeitsämtern als "schwer vermittelbar" gemeldeten Arbeitslosen Roma seien.

### **Dänemark**

Das Gesetz schreibt gleichen Lohn für gleiche Arbeit vor, aber in der Praxis verdienen Frauen rund 14% weniger als ihre männlichen

Kollegen. Diese Lohndiskrepanz geht hauptsächlich auf die Ausbildung, die Tätigkeiten, die Branchen sowie die Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt zurück. Obwohl Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft Autoritätsfunktionen innehaben, sind sie auf den höchsten Führungsebenen der Unternehmen sowie als Universitätsprofessorinnen unterrepräsentiert. Seit 2002 wird an der Umsetzung einer Strategie zur Integration geschlechtsspezifischer Perspektiven in sämtliche Bereiche gearbeitet. Während des Zeitraums 2002-2006 wurde ein Aktionsplan zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durchgeführt.

## **Estland**

Das Gesetz sieht gleichen Lohn für gleiche Arbeit vor. In der Praxis verdienen Frauen jedoch generell weniger als Männer, obwohl sie durchschnittlich über eine bessere Ausbildung verfügen. In dem Bericht der Regierung an den IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen heißt es, dass Frauen im Jahr 2003 lediglich 75,8% des durchschnittlichen Stundenlohns der Männer verdienten. Der Ausschuss hat Besorgnis darüber zum Ausdruck gebracht, dass dieses Lohngefälle seit 2001 nicht merklich verringert wurde, obwohl sich die Situation seit der Unabhängigkeit des Landes verbessert habe. Die Regierung hat einen Gleichstellungsrat als Beratungsgremium innerhalb des Sozialministeriums eingerichtet, um die allgemeinen Zielsetzungen der Gleichstellungspolitik zu billigen und die Regierung in diesem Bereich zu beraten.

In einem kürzlich von Amnesty International veröffentlichten Bericht hieß es, dass die Diskriminierung ethnischer Russen weit verbreitet sei, auch auf dem Arbeitsmarkt.

## **Finnland**

Obwohl Frauen und Männer in Finnland über dieselben Rechte verfügen, liegen die durchschnittlichen Einkünfte von Frauen um rund 80% unter den entsprechenden Einkünften der Männer. Das Bruttolohngefälle ist in der verarbeitenden Industrie und unter den Kommunalbeschäftigten am geringsten und im Falle der Angestellten in der verarbeitenden Industrie am höchsten. Unter den Beschäftigten der Zentralregierung und der Privatwirtschaft beträgt das Lohngefälle rund 25%.

Laut einer Studie aus dem Jahr 2002 über "Geschlechtsbedingte Lohndifferenzen auf dem finnischen Arbeitsmarkt" geht rund die Hälfte der Unterschiede zwischen den Bezügen von Männern und Frauen auf unterschiedliche Arbeitsplatzbeschreibungen und berufliche Werdegänge sowie auf die Tatsache zurück, dass Frauen häufiger in geringer bezahlten Sektoren und Berufen zu finden sind. Die verhältnismäßig größte Gruppe der gegenüber ihren männlichen Kollegen hinsichtlich des Entgelts benachteiligten Frauen sind gut

ausgebildete und ältere Frauen in anspruchsvollen Tätigkeiten, vor allem im privaten Sektor. Da sich Probleme hinsichtlich der Lohnungleichheit aus geschlechtsbedingten Unterschieden je nach Berufsgruppen ergeben, wird eine Verringerung des Lohngefälles nur dann möglich sein, wenn die geschlechtsspezifischen Ungleichgewichte in den verschiedenen Berufsgruppen korrigiert werden.

Im April 2005 hat das Parlament ein Gesetz verabschiedet, mit dem das geltende Recht ergänzt wurde, um die Gleichheit der Geschlechter am Arbeitsplatz zu fördern und dem Prinzip "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" Vorschub zu leisten. Darüber hinaus hat die Regierung eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die Berufswahl einzelner Personen zu beeinflussen und auf diese Weise eine ausgewogenere Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Berufen zu fördern. Die zwischen 2001 und 2005 für die Beschäftigten des Staates und der Kommunen abgeschlossenen Tarifverträge zielten darauf ab, die Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen abzubauen.

## **Frankreich**

Das Gesetz schreibt gleichen Lohn für gleiche Arbeit vor, aber in der Praxis bestehen nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den Einkünften der Männer und der Frauen. Statistiken der Regierung zufolge lag das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen im Jahr 2002 im privaten Sektor bei 24,8% und im öffentlichen Sektor bei 14,2%. Darüber hinaus waren Frauen in größerem Umfang von Arbeitslosigkeit betroffen als ihre männlichen Kollegen. Einer Untersuchung des Statistikamtes der Regierung (INSEE) zufolge sind weniger als 20% der Führungskräfte auf höherer Ebene im privaten Sektor Frauen, und auch auf der mittleren Führungsebene und in sonstigen Verantwortungspositionen sind sie unterrepräsentiert.

Die Regierung hat sich zur Korrektur dieses Lohngefälles verpflichtet. Im Jahr 2004 wurde eine nationale Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen verabschiedet. Die Regierung hat zudem mit den Sozialpartnern zusammengearbeitet und eine landesweite berufsübergreifende Vereinbarung ausgehandelt, die die Arbeitgeber dazu verpflichtet, konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Lohnungleichheit von Männern und Frauen zu ergreifen. Vorgeschlagen wurde u.a. eine Änderung des Arbeitsgesetzes, um das Lohn- und Gehaltsgefälle innerhalb von fünf Jahren vollständig zu beseitigen.

Angaben des IAO-Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen zufolge ist zudem nach wie vor Diskriminierung aufgrund der Rassenzugehörigkeit und der Nationalität vorhanden. Vor allem Menschen maghrebinischer Abstammung sind bei der Arbeitsuche auf erhebliche Schwierigkeiten gestoßen. Die Arbeitslosigkeit unter jungen Migranten mit einem Hochschulabschluss ist Berichten zufolge vier- bis fünfmal höher als unter anderen Hochschulabsolventen.

## **Deutschland**

Laut Gesetz sind Frauen und Männer gleichberechtigt, und es sind Bestimmungen bezüglich gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit vorhanden. Da Frauen in gut bezahlten Führungspositionen jedoch unterrepräsentiert und in einigen Niedriglohngruppen überrepräsentiert sind, liegen ihre durchschnittlichen Monatseinkünfte erheblich unter denen der Männer.

In den Medien und in Berichten aus anderen Quellen heißt es, dass es zu gesellschaftlicher und arbeitsbezogener Diskriminierung von Homosexuellen komme, ebenso wie zur Diskriminierung von Personen mit HIV/Aids. Dem US-Außenministerium zufolge habe die Regierung eine EU-Richtlinie aus dem Jahr 2000 über die Einführung eines allgemeinen Rahmens zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (das Antidiskriminierungsgesetz) bis zum Jahr 2005 immer noch nicht umgesetzt.

## **Griechenland**

Das Gesetz sieht gleichen Lohn für gleiche Arbeit vor. Offiziellen Statistiken von 2004 zufolge betragen die Löhne der Frauen jedoch lediglich 75,8% der Einkünfte der Männer. Darüber hinaus heißt es in einem Bericht der Zentralbank aus dem Jahr 2004, dass die Arbeitslosigkeit unter Frauen wesentlich höher als unter Männern sei und dass 8,1% der Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, jedoch nur 2,3% der Männer. Relativ wenige Frauen sind in Führungspositionen auf höherer Ebene zu finden, obwohl sie weiterhin auch in traditionell von Männern beherrschten Bereichen wie Jura und Medizin tätig sind.

Roma und andere ethnische Minderheiten werden auf dem Arbeitsmarkt weiterhin diskriminiert. Die Regierung hat zur Bewältigung dieses Problems verschiedene Programme durchgeführt, wie etwa das integrierte Aktionsprogramm für griechische Roma für den Zeitraum 2003-2008, bei dem es um Beschäftigung, berufliche Bildung und Ausbildung geht.

## **Ungarn**

Laut Gesetz verfügen Frauen und Männer über dieselben Rechte. Dennoch werden Frauen auf wirtschaftlichem Gebiet weiterhin diskriminiert. Zahlen des nationalen Arbeitsamtes für das Jahr 2002 zufolge lagen die Löhne der Frauen im privaten Sektor um 12,5% unter denen der Männer in "vergleichbaren Tätigkeiten". Im öffentlichen Sektor betrug das Lohn- und Gehaltsgefälle 14,4%. Den von der IAO zusammengestellten statistischen Angaben zufolge ist das Gesamtgefälle der monatlichen Einkünfte jedoch wesentlich höher, vor allem im verarbeitenden Gewerbe und bei den Finanzdienstleistungen, wo es im Jahr 2001 28,6% bzw. 47,8% betrug.

Im Jahr 2003 wurde ein Gesetz zum Verbot von Diskriminierung bei der Beschäftigung sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor verabschiedet. Im Januar 2005 wurde eine Gleichstellungsbehörde eingerichtet, um Fälle von Diskriminierung zu untersuchen. Darüber hinaus wurde in der Zeit von 2003-2006 ein nationaler Aktionsplan zur Chancengleichheit von Männern und Frauen umgesetzt.

Sexuelle Belästigung ist nach wie vor ein weit verbreitetes Problem. Frauengruppen haben berichtet, dass die Regierung Bemühungen zur Kriminalisierung von sexueller Belästigung kaum unterstützt hat und dass sexuelle Belästigung in der Praxis von Frauen toleriert wird, weil sie Angst vor Arbeitslosigkeit haben.

Aufgrund der Diskriminierung der Roma, die mindestens 4% der Bevölkerung ausmachen, sind ihre Arbeits- und Lebensbedingungen erheblich schlechter als die der Bevölkerung insgesamt. Die Roma sind wesentlich schlechter ausgebildet, verfügen über geringere Durchschnittseinkommen und eine geringere Lebenserwartung. Die Arbeitslosenquote unter den Roma wird auf 70% geschätzt.

Auch Behinderte werden auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert. Dies wird durch die Tatsache deutlich, dass rund 90% der erwerbsfähigen Personen mit einer geistigen Behinderung arbeitslos sind.

## **Irland**

Frauen verfügen über dieselben gesetzlich verankerten Rechte wie Männer. Dennoch bestehen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor Ungleichheiten bezüglich der Bezahlung und Beförderungsaussichten fort. Frauen stellen 42% der Erwerbsbevölkerung, sind jedoch in Führungspositionen auf höherer Ebene unterrepräsentiert. Im Jahr 2001 betrugen ihre durchschnittlichen Einkünfte lediglich 85% der Bezüge der Männer.

Die Diskriminierung der rund 25.000 nicht sesshaften so genannten "Travellers" sowie der Menschen mit einer Behinderung ist Angaben des US-Außenministeriums zufolge ebenfalls nach wie vor ein Problem. Im Juli 2004 trat das Gleichstellungsgesetz in Kraft - eine wichtige Entwicklung auf dem Weg zum Schutz aller Beschäftigten vor einer Diskriminierung und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Das Gleichstellungsgesetz beinhaltet darüber hinaus eine neue Bestimmung, der zufolge die Arbeitgeber angemessene Maßnahmen zu ergreifen haben, um dafür zu sorgen, dass Menschen mit einer Behinderung Zugang zu Beschäftigungs-, Schulungs- und Beförderungsmöglichkeiten haben.

## **Italien**

Laut Gesetz verfügen Frauen und Männer über dieselben Rechte. Es besteht jedoch nach wie vor ein Lohn- und Gehaltsgefälle.

Untersuchungen des Arbeitsministeriums aus dem Jahr 2001 haben gezeigt, dass die Löhne der Frauen um 24% unter denen der Männer lagen. Im Jahr 2003 betrug die Arbeitslosenquote unter Männern 6,8%, unter Frauen jedoch 11,6%. Von den jungen Menschen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren waren 30,2% der Männer (53,5% im Süden) und 39% der Frauen (66,9% im Süden) arbeitslos.

Frauen sind in vielen Bereichen unterrepräsentiert, wie etwa auf der Managementebene, im unternehmerischen Bereich und in den freien Berufen, obwohl die Beteiligung der Frauen auf der Führungsebene in den letzten Jahren zugenommen hat. In den höheren Managementpositionen und im öffentlichen Dienst sind Frauen allerdings nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

Eine Reihe von Regierungseinrichtungen haben sich um die Gleichstellung der Geschlechter bemüht, und im Amt des Ministerpräsidenten ist eine Gleichstellungskommission vorhanden. Das Arbeitsministerium verfügt über eine ähnliche Kommission, die sich auf die Rechte der Frau und Diskriminierung am Arbeitsplatz konzentriert. Die Regierung hat darüber hinaus Maßnahmen zur Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ergriffen.

Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat jedoch festgestellt, dass die Beschäftigung von Frauen in atypischen Tätigkeiten unverhältnismäßig stark zugenommen hat und dass die einzelnen Berufe nach wie vor segregiert sind, wobei Frauen häufiger in schlechter bezahlten und geringer angesehenen Positionen zu finden sind.

Von Diskriminierung bei der Beschäftigung sind auch Menschen mit einer Behinderung betroffen. Von den im Jahr 2005 bei staatlichen Arbeitsämtern gemeldeten 500.000 Personen mit einer Behinderung fanden lediglich 4,8% eine Arbeit.

## **Lettland**

Diskriminierung von Männern und Frauen ist verboten, aber in der Praxis verdienen Frauen beträchtlich weniger als Männer. Frauen werden bei der Einstellung diskriminiert, vor allem im privaten Sektor, und haben geringere Beförderungsaussichten als Männer. Laut US-Außenministerium haben einige örtliche nichtstaatliche Organisationen die Fähigkeit der Regierung hinsichtlich einer angemessenen Inkraftsetzung der Gleichstellungsgesetze in Frage gestellt. Für den Zeitraum 2005-2006 wurde jedoch ein Gleichstellungsprogramm verabschiedet.

Den von der Regierung für 2001 bis 2003 zur Verfügung gestellten statistischen Angaben zufolge ist das geschlechtsbedingte Lohngefälle im öffentlichen Sektor von 20,5% auf 18,5% zurückgegangen, während es sich im privaten Sektor von 21,1% auf 22,9% erhöhte. Eine Untersuchung des lettischen zentralen Statistikamtes aus dem Jahr 2003 ergab, dass der durchschnittliche

Bruttostundenlohn für alle Berufsgruppen 1,12 Lats für Männer und lediglich 0,94 Lats für Frauen betrug.

Obwohl gesetzlich verboten, ist sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz Berichten zufolge weit verbreitet. Kulturelle Faktoren haben Frauen davon abgeschreckt, sich öffentlich darüber zu beschweren, wie es hieß.

## **Litauen**

Diskriminierung von Männern und Frauen ist verboten, und das Gesetz sieht gleichen Lohn für gleiche Arbeit vor. In der Praxis werden Frauen hinsichtlich der Löhne jedoch diskriminiert, und sie sind in einigen Berufsgruppen sowie in Führungspositionen erheblich unterrepräsentiert. Von der Regierung gelieferten statistischen Informationen zufolge lag der Durchschnittslohn der Frauen im privaten Sektor im Jahr 2004 um 19,4% unter dem der Männer. Im öffentlichen Sektor verdienten Frauen durchschnittlich 33,7% weniger als Männer. Sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor war eine leichte Zunahme dieser Diskrepanz gegenüber dem Vorjahr festzustellen.

Die Regierung hat Maßnahmen zur Förderung eines gleichberechtigten Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, wie etwa Schulungsprogramme zur Unternehmensorganisation und zur Vermittlung von Fertigkeiten sowie öffentliche Sensibilisierungsmaßnahmen, ergriffen, um Stereotypen bezüglich der Rolle von Frauen in der Gesellschaft, die sich negativ auf ihre Beschäftigungsmöglichkeiten auswirken, zu bekämpfen.

Das Gesetz untersagt Diskriminierung aufgrund der Rassenzugehörigkeit oder der ethnischen Abstammung. Laut IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen gehen aus den Angaben über die Beschäftigung der verschiedenen nationalen Minderheiten jedoch beträchtlich höhere Arbeitslosenquoten unter Litauern russischer oder polnischer Herkunft gegenüber anderen Litauern hervor. Auch Beschäftigte der Roma-Abstammung stoßen auf dem Arbeitsmarkt auf Schwierigkeiten. Die Regierung hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um Minderheitengruppen besser in die Gesellschaft zu integrieren, wie etwa das Programm zur Integration der Roma in die litauische Gesellschaft.

## **Luxemburg**

Das Gesetz sieht gleichen Lohn für gleiche Arbeit vor. Einer im Rahmen des Projektes "Gleicher Lohn - eine Herausforderung für die demokratische und wirtschaftliche Entwicklung" durchgeführten Untersuchung zufolge betrug die durchschnittliche Stundenlohndiskrepanz zwischen Männern und Frauen im Jahr 2000 jedoch 28%. Davon gingen 16% auf strukturelle Differenzen zwischen der Beschäftigung von Frauen und Männern zurück, für die



verbleibenden 12% gab es keine Erklärung. In der Untersuchung hieß es ferner, dass Frauen nicht über dieselbe Art und denselben Umfang von Qualifikationen wie Männer verfügten, dass sie geringer bezahlte Tätigkeiten verrichteten, dass sie lediglich 22% der Führungspositionen innehätten und dass sie nur 16% der Mitglieder der Verwaltungsräte in Unternehmen stellten.

Das Gesetz untersagt die Diskriminierung von Personen mit einer Behinderung sowohl bei der Beschäftigung als auch in anderen Bereichen. Gemäß einer Quotenregelung müssen Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten auch Personen mit einer Behinderung einstellen. Dem US-Außenministerium zufolge sind diese Bestimmungen jedoch nicht konsequent in Kraft gesetzt worden, und besonders im Falle von Personen mit einer geistigen Behinderung hat es Probleme gegeben.

## **Malta**

Diskriminierung aufgrund der Rassenzugehörigkeit, des Geschlechts, einer Behinderung, der Sprache oder sozialen Stellung ist gesetzlich verboten. Frauen verdienen jedoch weniger als ihre männlichen Kollegen und sind in Führungspositionen unterrepräsentiert. Im Dezember 2003 wurde das Gesetz über die Gleichstellung von Männern und Frauen verabschiedet, das direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder familiärer Verpflichtungen untersagt. Darüber hinaus wurde eine nationale Kommission für die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen eingerichtet, die für die Konzipierung, Einführung und Aktualisierung der gesamten Politik im direkten oder indirekten Zusammenhang mit Fragen der Gleichstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie für die Untersuchung und Vermittlung im Falle einer angeblichen Diskriminierung zuständig ist.

Eine Diskriminierung von Personen mit einer Behinderung ist verboten, und das Behindertengesetz macht es dem privaten Sektor zur Auflage, dieselben Beschäftigungsgarantien, wie sie im öffentlichen Sektor bereits vorhanden sind, einzuführen.

## **Niederlande**

Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat einer Untersuchung der Arbeitsaufsicht aus dem Jahr 2004 entnommen, dass das Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen leicht zurückgegangen sei: von 23% im Jahr 2000 auf 22% im Jahr 2002 im privaten Sektor und von 15% auf 14% im öffentlichen Sektor. In der Untersuchung wurde erläutert, dass die geschlechtsbedingten Lohn- und Gehaltsdifferenzen zum Teil der Tatsache zugeschrieben werden könnten, dass die Arbeitnehmerinnen gewöhnlich jünger, weniger gut ausgebildet und häufig teilzeitbeschäftigt seien. Darüber hinaus seien

sie häufiger als Männer in administrativen oder pflegenden Berufen und auf einer geringeren Stufe tätig, verfügten häufig über flexible oder befristete Verträge und fänden eher im Gesundheitswesen oder im sozialen Bereich als im Baugewerbe oder in der Industrie eine Anstellung. Die Untersuchung machte jedoch auch deutlich, dass nach wie vor ein unerklärtes Lohngefälle von 7% im privaten Sektor und 3% im öffentlichen Sektor vorhanden sei und dass Lohnungleichheiten auch in Bezug auf dieselben Tätigkeiten von Männern und Frauen in demselben Betrieb fortbestünden.

Die Regierung hat positive Aktionsprogramme für Frauen eingeführt, und die Tarifverträge beinhalten gewöhnlich Bestimmungen zur Verbesserung der Position von Frauen. Eine Gleichstellungskommission hat Beschwerden im Zusammenhang mit der Diskriminierung von Frauen untersucht.

Das Gesetz verpflichtet die Arbeitgeber zu Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung. Eine Untersuchung aus dem Jahr 2003 hat jedoch gezeigt, dass 5,3% der weiblichen Beschäftigten am Arbeitsplatz sexuell eingeschüchtert wurden. Die Regierung hat eine laufende öffentliche Sensibilisierungskampagne finanziert und Maßnahmen ergriffen, um Belästigungen im Beamtendienst zu bekämpfen.

In verschiedenen vom IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen zitierten Berichten wurde Besorgnis über die geschwächte Position ethnischer Minderheiten in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt geäußert. Dies wurde vor allem auf das Auslaufen des Gesetzes zum Schutz von Minderheiten zurückgeführt, das die Arbeitgeber dazu verpflichtet hatte, über den Prozentsatz ethnischer Minderheiten unter ihren Beschäftigten sowie über ihre Maßnahmen zur Erreichung eines höheren Prozentsatzes ethnischer Minderheiten in ihren Betrieben zu berichten. Es wurde über eine deutliche Zunahme der Arbeitslosenquote unter ethnischen Minderheiten von 9% im Jahr 2001 auf 16% im Jahr 2004 berichtet.

## **Polen**

Die Verfassung sieht dieselben Rechte für Männer und Frauen vor und enthält Bestimmungen zur gleichen Bezahlung für gleichwertige Arbeit. In der Praxis werden Frauen für gleichwertige Tätigkeiten jedoch häufig geringer bezahlt. Sie verrichten größtenteils Tätigkeiten auf einer niedrigeren Ebene, werden eher entlassen und weniger häufig befördert. Statistischen Angaben der Regierung zufolge bezogen Frauen im Oktober 2002 83,1% der Einkünfte der Männer. In allen Berufsgruppen verdienten Frauen weniger als Männer, obwohl sie generell besser ausgebildet waren und häufiger Tätigkeiten verrichteten, für die höhere Qualifikationen erforderlich waren. Einer statistischen Übersicht aus dem Jahr 2001 zufolge liegt die Beschäftigungsquote von Frauen mit 39% unter der der Männer (52,5%).

Der nationale Frauenaktionsplan (2004-2005) bezog sich auf die Wirtschaftstätigkeit von Frauen und sah Aktivitäten zur Förderung des Rechtes von Frauen auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung vor. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat jedoch festgestellt, dass die bei der Auswertung von Tätigkeiten verwendeten Faktoren häufig Männer bevorzugten. Darüber hinaus enthielten Stellenangebote häufig eine Präferenz bezüglich des Geschlechts.

Sexuelle Belästigung ist gesetzlich verboten. Das Zentrum für die Rechte der Frau, eine nichtstaatliche Organisation, geht jedoch davon aus, dass sexuelle Belästigung ein ernstes Problem ist, über das nicht ausreichend berichtet wird. Viele Opfer zeigen eine Belästigung häufig aus Scham oder Angst vor einem Verlust ihres Arbeitsplatzes nicht an. Das Bewusstsein in der Gesellschaft in Bezug auf dieses Problem ist im Zuge der häufigeren Medienberichte über Fälle von sexueller Belästigung jedoch größer geworden.

Im Jahr 2001 berichtete das zentrale Statistikamt, dass die Arbeitslosenquote unter den Behinderten bei 17% liege und damit ebenso hoch wie die nationale Arbeitslosenquote sei, obwohl andere diesen Prozentsatz höher einschätzten. Es sind eine Reihe von Gesetzen zum Schutz der Rechte von Behinderten vorhanden, die jedoch nicht ausreichend in Kraft gesetzt werden.

Die Gemeinschaft der Roma (rund 30.000 Menschen) ist ebenfalls unverhältnismäßig stark von Arbeitslosigkeit und gesellschaftlicher Diskriminierung betroffen und hat schwer unter der wirtschaftlichen Umstrukturierung zu leiden.

## **Portugal**

Das Bürgerliche Gesetzbuch gesteht Frauen dieselben Rechte wie Männern zu. In der Praxis sehen sich Frauen jedoch wirtschaftlicher Diskriminierung und anderen Formen von Diskriminierung gegenüber. Der Gewerkschaftsdachverband UGT berichtet, dass Portugal das Land mit den größten Ungleichheiten in der Europäischen Union sei. Berichten zufolge verdiene eine Frau durchschnittlich 77% der Bezüge eines Mannes, wobei dieser Prozentsatz im Falle von Arbeiterinnen auf 67% zurückgehe. Frauen sind nach wie vor stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer, obwohl die Schulbesuchsquoten im Falle der Frauen sämtlicher Altersgruppen bis hin zu 24 Jahren höher seien. Infolgedessen seien Frauen auch stärker von Armut betroffen. Berichten zufolge sei auch die Diskriminierung schwangerer Arbeitnehmerinnen und junger Mütter seitens der Arbeitgeber ein weit verbreitetes Problem.

Die Regierung hat sich darum bemüht, die Diskriminierung bei der Beschäftigung zu beenden. Im Jahr 2003 wurde zu diesem Zweck ein neues Arbeitsgesetz verabschiedet, ebenso wie ein zweiter nationaler Gleichstellungsplan für 2003-2006. Der Plan sieht verschiedene Stufen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen vor. Diese Maßnahmen decken die

Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben, Schulungsmaßnahmen, Bildung und Information sowie soziale Integration ab.

## **Rumänien**

Die Verfassung untersagt Diskriminierung aufgrund der Rassenzugehörigkeit, der Nationalität, der ethnischen Abstammung, der Sprache, der Religion, des Geschlechts, der Meinung und politischen Überzeugung, der finanziellen Mittel oder der sozialen Herkunft. In der Praxis werden diese Bestimmungen jedoch nicht wirksam in Kraft gesetzt, und Frauen, Roma und andere Minderheiten sehen sich verschiedenen Formen von Diskriminierung ausgesetzt.

Das Gesetz untersagt jegliche geschlechtsspezifische Diskriminierung, einschließlich sexueller Belästigung. Trotz der Gesetze und einer gleichen Ausbildung ist die Arbeitslosenquote unter Frauen jedoch höher als unter Männern, und Frauen bekleiden weniger einflussreiche Positionen im privaten Sektor, in dem sie zudem geringere Löhne beziehen. Es stehen kaum Ressourcen zur Verfügung, um die wirtschaftliche Diskriminierung von Frauen zu korrigieren.

Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat Maßnahmen zum Schutz der Frauen vor Diskriminierung bei "gleichwertiger" und gleicher Arbeit sowie zum Abbau des nach wie vor beträchtlichen Lohngefälles zwischen Männern und Frauen gefordert.

Der Ausschuss hat sich weiterhin besorgt über den nach wie vor äußerst hohen Prozentsatz der Roma geäußert, die in die Kategorie der "wirtschaftlich Inaktiven" fallen. Insbesondere hat er festgestellt, dass der Prozentsatz der wirtschaftlich inaktiven Personen zwischen 25 und 49 Jahren unter den Roma doppelt so hoch sei wie der Prozentsatz dieser Personen an der gesamten Bevölkerung. Bezüglich der Verteilung der Roma-Beschäftigten unter den verschiedenen Berufsgruppen und Wirtschaftstätigkeiten stellte er erneut fest, dass sich in besser bezahlten Tätigkeiten und auf höherer Ebene keine Roma fänden und dass sie in bestimmten Tätigkeitsbereichen konzentriert seien, wie etwa in der Landwirtschaft, im Baugewerbe und in der Fischerei.

Die Regierung ist sich dieser Probleme bewusst und hat zur Jahrtausendwende eine "Strategie zur Verbesserung der Bedingungen der Roma" für 2001-2010 mit einem mittelfristigen Aktionsplan für die Jahre 2001 bis 2004 verabschiedet. Ob dies wirkliche Fortschritte mit sich bringt, bleibt jedoch abzuwarten.

## **Slowakei**

Frauen und Männer sind rechtlich gleichgestellt, was sowohl für das Familien- und Eigentumsrecht als auch für das Gerichtssystem gilt. In der Praxis ist die Diskriminierung von Frauen jedoch nach wie vor ein Problem. Die Gleichstellungsbehörde des Arbeitsministeriums ist in

beratender Funktion tätig, um für die Einhaltung der gesetzlich verankerten Rechte von Frauen zu sorgen. Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass die "Lohnbedingungen" für Männer und Frauen identisch sein müssen, ohne eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, und dass Frauen und Männer Anspruch auf gleiche Löhne für in Bezug auf die Komplexität, die Verantwortung und den Schwierigkeitsgrad gleichwertige Arbeit haben, wenn sie unter denselben Arbeitsbedingungen tätig sind und dieselbe Effizienz und dieselben Arbeitsergebnisse aufweisen können.

Nach Ansicht des IAO-Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen spiegelt dies das Prinzip des Übereinkommens bezüglich der Gleichheit des Entgelts für gleichwertige Arbeit nicht in vollem Umfang wider. Der Ausschuss hat ferner festgestellt, dass trotz des Verbots geschlechtsbedingter Lohndiskriminierung weder die Verabschiedung des Antidiskriminierungsgesetzes noch die Regänzung des Arbeitsgesetzes zur Einführung einer Bestimmung geführt haben, die ausdrücklich eine gleiche Vergütung von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit vorsieht.

Sexuelle Belästigung ist nicht gesetzlich verboten, und es sind keine Statistiken vorhanden, um die Häufigkeit oder den Ernst derartiger Belästigungen bewerten zu können. Die Regierung hat während des Jahres 2005 keinerlei Maßnahmen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung ergriffen.

Frauen, vor allem diejenigen im Alter von 35 bis 39 Jahren, verdienen gewöhnlich 25% weniger als Männer. Experten gehen davon aus, dass die Lohndifferenz auf die Vielzahl der Frauen zurückgeht, die in gering bezahlten Berufen wie etwa im Bildungswesen oder im sozialen Dienst tätig sind. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat festgestellt, dass die Löhne der Frauen trotz der erhöhten Zahl von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und des Anstiegs ihres Durchschnittslohns nach wie vor beträchtlich unter denen der Männer liegen und es in jeder Altersgruppe Lohndiskrepanzen gibt. Aus den Angaben über die Durchschnittseinkünfte geht hervor, dass sich die Einkünfte der Frauen als Prozentsatz der Bezüge der Männer im privaten Sektor von 77,4% im Jahr 2001 auf 75,5% im Jahr 2004 verringert haben und dass sich das Verhältnis im öffentlichen Sektor während desselben Zeitraums bei rund 84% eingependelt hat. Sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor ist die Lohndiskrepanz bei den bis zu 20-jährigen Beschäftigten am geringsten. Im privaten Sektor ist die Diskrepanz für die Altersgruppen zwischen 30 und 39 Jahren sowie ab 60 Jahren am höchsten (71% bzw. 72%). Im öffentlichen Sektor ist die Lohndiskrepanz in der Altersgruppe zwischen 50 und 54 Jahren am höchsten (77%), während die Einkünfte von Frauen über 60 Jahren 90% der Bezüge der Männer entsprechen. Hinsichtlich der Durchschnittseinkünfte je nach den einzelnen Berufsgruppen zeigen die Statistiken für das Jahr 2004, dass das Verhältnis von Frauen zu Männern für Gesetzgeber, Manager und Führungskräfte (63% im

privaten Sektor und 77% im öffentlichen Sektor), Handwerker und qualifizierte Beschäftigte in Fachberufen (63% im privaten Sektor und 83% im öffentlichen Sektor), diejenigen, die Maschinen und Ausrüstung bedienen (72% im privaten Sektor und 77% im öffentlichen Sektor) sowie im Falle von Bedienungspersonal im Dienstleistungssektor und im Handel (78% im privaten Sektor und 72% im öffentlichen Sektor) am geringsten ist.

Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat wiederholt Besorgnis angesichts der Diskriminierung der Roma bei der Beschäftigung und der Ausbildung sowie bezüglich der ernsthaften Probleme bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt geäußert. Obwohl die Roma die zweitgrößte ethnische Minderheit darstellen (Schätzungen zufolge zwischen 350.000 und 400.000), weigern sich die Arbeitgeber Berichten zufolge häufig, Roma einzustellen, deren Arbeitslosenquote in vielen Siedlungen bei über 95% liegt. Es wird ferner berichtet, dass die ethnische Segregation in den Schulen anhält. Das nationale Menschenrechtszentrum der Slowakei berichtet, dass es bei den meisten der im Jahr 2005 erhobenen Beschwerden im Zusammenhang mit einer Diskriminierung der Roma (in 54 von 217 Fällen) um eine arbeitsbezogene Diskriminierung, einschließlich des Zugangs zu Beschäftigungsmöglichkeiten, ging.

Der Sachverständigenausschuss hat die Verabschiedung eines Nationalen Aktionsplans gegen sozialen Ausschluss für die Jahre 2002-2006 mit Interesse zur Kenntnis genommen, einschließlich umfassender Maßnahmen zur Bewältigung des Problems der Ausgrenzung der Roma mittels kurz-, mittel- und langfristiger Lösungen und konkreter Schritte zur Unterstützung einer Integration der Roma in den Bereichen Ausbildung, Beschäftigung, Sozialfürsorge, Wohnungs- und Gesundheitswesen, Menschenrechte und Kultur. Ein gesondertes Programm konzentriert sich auf Chancengleichheit für die Roma auf dem Arbeitsmarkt. Es ist schwerpunktmäßig auf Frauen ausgerichtet und zielt auf die Vermittlung von Fertigkeiten, die Schaffung von Arbeitsplätzen und alternative Stellenvermittlungen ab.

## **Slowenien**

Die Verfassung untersagt Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen, u.a. aufgrund der Rassenzugehörigkeit, des Geschlechts, der Sprache und einer Behinderung. Obwohl die Gesetzgebung eine Nichtdiskriminierung bei der Beschäftigung vorsieht, sehen sich einige Gruppen, u.a. Frauen und Roma, nach wie vor einer Diskriminierung bei der Beschäftigung gegenüber. Laut Gesetz sind Frauen gleichberechtigt, und es liegt keine offizielle Diskriminierung von Frauen im Familienrecht, im Eigentumsrecht oder im Gerichtssystem vor. Das Amt für Chancengleichheit schützt die gesetzlich verankerten Rechte von Frauen. Obwohl Männer und Frauen durchschnittlich lange von Arbeitslosigkeit betroffen sind, finden sich Frauen häufiger in geringer bezahlten Tätigkeiten. Durchschnittlich betragen die

Einkünfte der Frauen 90% der Bezüge der Männer. Sexuelle Belästigung ist nicht ausdrücklich gesetzlich verboten. Verstöße können jedoch im Rahmen des Gesetzes, das sexuellen Missbrauch untersagt, strafrechtlich verfolgt werden. Sexuelle Belästigung ist nach wie vor ein weit verbreitetes Problem in dem Land.

Die Roma-Bevölkerung hat im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen unverhältnismäßig stark unter Arbeitslosigkeit zu leiden und ist in vielen Bereichen im Prinzip nicht auf dem formellen Arbeitsmarkt vertreten, sondern auf Gelegenheitsarbeiten entweder auf Bauernhöfen oder im Baugewerbe oder auf informelle Tätigkeiten wie das Sammeln von Altmetall angewiesen. Obwohl Slowenien Programme zur Beseitigung der Diskriminierung der Roma eingeleitet hat, war der Erfolg dieser Programme in den verschiedenen Regionen unterschiedlich. Die Schließung großer Industriebetriebe in einigen Gegenden Sloweniens in der Zeit nach 1991 hat zu hoher Arbeitslosigkeit (bis zu 90%) unter der Roma-Bevölkerung geführt. Wie auch in anderen Ländern geht die De-facto-Diskriminierung der Roma-Bevölkerung bei der Beschäftigung auf den generell niedrigeren Bildungsstand der Roma-Kinder zurück. In Slowenien gehen 10-mal mehr Roma-Kinder als Nicht-Roma-Kinder auf Sonderschulen für geistig und körperlich Behinderte.

## **Spanien**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist gesetzlich verboten, und diese Bestimmungen dürften durch den Entwurf eines neuen Gesetzes zur wirksamen Gleichstellung von Männern und Frauen weiter gestärkt werden. Berichten zufolge ist sexuelle Belästigung jedoch ein Problem. Zwischen Januar und November 2004 berichtete das Fraueninstitut über 419 Beschwerden wegen sexueller Belästigung.

Laut Gesetz haben Frauen dieselben Rechte wie Männer, und zwar sowohl im Familien- und Eigentumsrecht als auch im Gerichtssystem. Die Arbeitslosenquote der Frauen ist jedoch 5% höher als die der Männer, es sind weiterhin diskriminierende Lohndifferenzen vorhanden, und Frauen bekleiden weniger Führungspositionen als Männer. Im Jahr 2005 verdienten Frauen im Durchschnitt 12.800 Euro pro Jahr, Männer hingegen 18.231 Euro. Diese Differenz wird auf eine Mischung aus offener Diskriminierung, Problemen bei der Beförderung von Frauen und der Tatsache zurückgeführt, dass Frauen in geringer bezahlten Sektoren konzentriert sind.

Um diesem Trend entgegenzuwirken, wurde im Ministerium für Arbeit und Soziales ein Generalsekretariat eingerichtet, das für die Inkraftsetzung der gesetzlich verankerten Rechte von Frauen sowie für die Bekämpfung von wirtschaftlicher Diskriminierung und für die Eingliederung von Frauen in den Hauptstrom der Gesellschaft und der Wirtschaft zuständig ist. Es sind zahlreiche Regierungsprogramme auf zentraler und lokaler Ebene sowie auf der Ebene der Gemeinwesen vorhanden, um eine wirksame Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

Angaben der spanischen Gewerkschaften zufolge ist die Arbeitsaufsicht bezüglich der Lohnungleichheit sowohl hinsichtlich der Quantität als auch der Qualität unzureichend. Ihrer Ansicht nach sollte die Arbeitsaufsicht nicht nur auf die Bitte einer der Parteien, sondern auch auf eigene Initiative hin tätig werden, und die Regierung sollte besonders darauf achten, dass die Inspektoren speziell geschult werden, um indirekte Diskriminierung festzustellen, die möglicherweise bezüglich der Vergütung existiert. Die Gewerkschaften weisen ferner darauf hin, dass alle Beamten der Arbeitsbehörde ein besseres Verständnis des Prinzips "gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" entwickeln müssten.

Es ist eine Diskriminierung ausländischer Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt festzustellen. Einer Untersuchung der Regierung zufolge verfügten 61,4% der ausländischen Beschäftigten im Jahr 2004 lediglich über einen befristeten Vertrag. 19% der befristet Beschäftigten waren Immigranten.

## **Schweden**

Sexuelle Belästigung ist gesetzlich verboten, und die Regierung setzt dieses Gesetz in der Praxis generell in Kraft. Arbeitgeber, die im Falle einer Belästigung am Arbeitsplatz keine Untersuchung einleiten und nicht einschreiten, können dazu verpflichtet werden, dem Opfer Schadenersatz zu zahlen. Frauen haben dieselben Rechte wie Männer, sowohl im Rahmen des Familien- und Eigentumsrechtes als auch im Gerichtssystem. Einige Bereiche des Arbeitsmarktes weisen jedoch nach wie vor erhebliche geschlechtsspezifische Diskrepanzen auf. Im Jahr 2005 betrugen die Löhne der Frauen unter Berücksichtigung von Alters- und Bildungs- und Berufsdifferenzen 85% der Bezüge der Männer. In dem von der nationalen Schlichtungsstelle im Jahr 2004 veröffentlichten Jahresbericht hieß es, dass das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in den vergangenen zehn Jahren größtenteils unverändert geblieben sei und dass diese Differenz hauptsächlich die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt sowie die Tatsache widerspiegele, dass die Tätigkeiten, die traditionell von Frauen verrichtet werden, schlechter bezahlt seien.

Der für Gleichstellungsfragen zuständige Ombudsmann, ein Beamter, untersucht Beschwerden über geschlechtsspezifische Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Derartige Beschwerden können auch bei Gericht oder bei dem betroffenen Arbeitgeber vorgebracht werden, wobei die Gewerkschaft der Betroffenen vermittelt. Im Laufe des Jahres lagen dem Ombudsmann 170 Fälle vor. Rund 80% dieser Fälle wurden von Frauen vorgetragen, von denen sich 39% auf die Löhne und Gehälter bezogen. Die Zahl der im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft vorgebrachten Diskriminierungsfälle erhöhte sich auf 35 gegenüber 19 im Jahr 2004.

Die Regierung hat eine Bestimmung eingeführt, der zufolge die Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten im Rahmen ihres jährlichen Gleichstellungsplans eine vergleichende Lohnanalyse



auf Jahresbasis erstellen müssen, um etwaige geschlechtsbedingte Lohndifferenzen festzustellen. Zudem müssen die Arbeitgeber einen Aktionsplan aufstellen, um im Falle einer festgestellten Lohndiskriminierung für Abhilfe zu sorgen, und vor allem sind sie verpflichtet, spätestens innerhalb von drei Jahren sämtliche Ungleichheiten in Bezug auf die Vergütung zu korrigieren.

Die meisten Tarifverträge sehen ausdrücklich das Prinzip der Lohnungleichheit vor. Einige Verträge schreiben zudem die Abstimmung der lokalen Pläne und vergleichenden Lohnanalysen vor, bevor Verhandlungen begonnen werden.

## **Vereinigtes Königreich**

Obwohl Frauen dieselben Rechte haben wie Männer, sowohl im Familien- und Eigentumsrecht als auch im Gerichtssystem, werden Frauen in der Praxis zum Teil diskriminiert. Aus dem vom nationalen Statistikamt erstellten Jahresüberblick 2005 ging hervor, dass der durchschnittliche Stundenlohn (ohne Überstunden) von Frauen um 17,2% unter dem der Männer lag. Aus dem Bericht geht ferner hervor, dass das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Sektor kleiner blieb als im privaten Sektor - 9,8% bzw. 22,5% im Jahr 2003. Seit Inkrafttreten des Lohnungleichheitsgesetzes im Jahr 1975 ist das Lohngefälle nur geringfügig (um 10,7%) zurückgegangen. Die Gleichstellungskommission hat Besorgnis angesichts der jüngsten Zahlen für das Lohngefälle zum Ausdruck gebracht. Informationen zufolge, die die Gleichstellungskommission zur Verfügung gestellt hat, hat das Gesetz jetzt die Grenzen seiner Nützlichkeit erreicht, so dass radikale neue Maßnahmen erforderlich seien, um eine neue Generation von Frauen vor der Ungerechtigkeit ungleicher Löhne zu schützen.

In dem Bericht wird darauf hingewiesen, dass das Stundenlohngefälle zwischen weiblichen Teilzeitkräften und männlichen Vollzeitkräften noch bedeutender sei, nämlich 38,5% im Jahr 2005. Da 78% der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, wird das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen auf diese Weise weiter ausgebaut. In den vergangenen 30 Jahren verschiedener Lohnungleichheitsgesetze hat sich der prozentuale Unterschied zwischen dem Stundenlohn weiblicher Teilzeitbeschäftigter und männlicher Vollzeitbeschäftigter nicht wirklich verändert (41,6% im Jahr 1975 bzw. 38,5% im Jahr 2005).

Die Regierung vertritt die Ansicht, dass neue politische Strategien zur Verkürzung der Lohn- und Gehaltsskalen, zur Entwicklung transparenter progressiver Vergütungssysteme und zur Behandlung von Lohnfragen bei der Einstellung und Beförderung unmittelbare Auswirkungen auf die weitere Verringerung des relativ geringen Gehaltsgefälles im Staatsdienst haben werden. Bezüglich des privaten Sektors befürwortet die Regierung weiterhin freiwillige Lohnanalysen, und sie hat Maßnahmen ergriffen, um das Lohngefälle weiter zu verringern, wie etwa die Zusammenstellung von Kriterien zur Überprüfung der Löhne (für die Arbeitgeber) sowie eines Fragebogens

zur Lohngleichheit (für die Beschäftigten), die Einführung eines gesetzlich verankerten Rechtes auf die Beantragung einer flexiblen Arbeitszeit sowie die Verabschiedung neuer Bestimmungen zur Rationalisierung von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Lohngleichheit. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen berichtet jedoch, dass zwei Drittel der Arbeitgeber in keiner Weise planen, ihre Lohn- und Gehaltssysteme zu überprüfen, um festzustellen, ob bei ihnen Lohngleichheit herrscht. Die Gleichstellungskommission vertritt die Ansicht, dass die Regierung aktivere Maßnahmen ergreifen muss, um dieses fortdauernde Problem durch die Einführung einer Arbeitgeberabgabe zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Beseitigung von geschlechtsbedingter Diskriminierung am Arbeitsplatz in den Griff zu bekommen. Die Kommission ist zudem weiterhin besorgt über die nur langsamen Fortschritte bei der Verringerung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen.

### **Schlussfolgerungen**

***Hinsichtlich der Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt herrscht in allen EU-Mitgliedsstaaten nach wie vor eine erhebliche Diskrepanz zwischen der Gesetzgebung und der Praxis. Frauen verdienen in Europa bis zu 40% weniger als ihre männlichen Kollegen, sehen sich mit höheren Arbeitslosenquoten konfrontiert und sind in Führungspositionen unterrepräsentiert. Besonders ernst ist die wirtschaftliche Diskriminierung von Frauen in einigen osteuropäischen Mitgliedsstaaten, wo die Lohndiskrepanzen im öffentlichen Sektor häufig sogar noch größer sind als im privaten Sektor. Die zunehmende Konzentration von Frauen in Teilzeittätigkeiten und im Dienstleistungssektor hat jedoch ebenfalls nachteilige Auswirkungen auf die Situation der Frauen in einigen westeuropäischen Ländern gehabt. Die Diskriminierung ethnischer Minderheiten, vor allem der Roma, ist ein ernsthaftes Problem. Die Arbeitslosigkeit unter den Roma ist im Vergleich zu anderen ethnischen Gruppen wesentlich höher. In vielen Ländern ist sexuelle Belästigung ein Problem.***

### III. Kinderarbeit

Die IAO-Übereinkommen 138 (Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973) und 182 (Die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999) wurden wie folgt von den EU-Mitgliedsstaaten ratifiziert:

Land	Ü	Ü 182	Land	Ü	Ü
Österreich	2000	2001	Lettland	2006	2006
Belgien	1988	2002	Litauen	1998	2003
Bulgarien	1980	2000	Luxemburg	1977	2001
Zypern	1997	2000	Malta	1988	2001
Tschechische	-	2001	Niederlande	1976	2002
Dänemark	1997	2000	Polen	1978	2002
Estland	-	2001	Portugal	1998	2000
Finnland	1976	2000	Rumänien	1975	2000
Frankreich	1990	2001	Slowakei	1997	1999
Deutschland	1976	2002	Slowenien	1992	2001
Griechenland	1986	2001	Spanien	1977	2001
Ungarn	1998	2000	Schweden	1990	2001
Irland	1978	1999	Vereinigtes	2000	2000
Italien	1981	2000			

#### Österreich

Kinderarbeit ist in Österreich verboten, und das gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung beträgt 15 Jahre. Die Beschäftigung von Kindern ausschließlich für Ausbildungs- oder Bildungszwecke sowie die Beschäftigung seiner eigenen Kinder für leichte Aufgaben im Haushalt für begrenzte Zeit werden nicht als Kinderarbeit betrachtet und sind somit zulässig. Die Arbeitsaufsichtsbehörde des Ministeriums für soziale Angelegenheiten hat das Gesetz in der Praxis wirksam in Kraft gesetzt. Es wird jedoch zum Teil berichtet, dass Kinder zur Prostitution und zum Betteln und Stehlen gezwungen wurden.

#### Belgien

Es sind Gesetze und eine Politik zum Schutz von Kindern vor Ausbeutung am Arbeitsplatz vorhanden, und das Mindestbeschäftigungsalter liegt bei 15 Jahren. Kinder im Alter zwischen 15 und 18 Jahren dürfen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und an Studienprogrammen teilnehmen, und in den Schulferien dürfen sie ganztags arbeiten. Die Arbeitsgerichte überwachen die Einhaltung der innerstaatlichen Gesetze und Normen.

#### Bulgarien

Laut Arbeitsgesetz liegt das Mindestbeschäftigungsalter bei 16 Jahren, aber Kinder zwischen 13 und 16 Jahren dürfen leichte Tätigkeiten und bestimmte Arbeiten mit Zustimmung der Regierung verrichten. Gefährliche Arbeiten, Überstunden und Nacharbeit sind Kindern unter 18 Jahren untersagt. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat jedoch festgestellt, dass keinerlei arbeitsrechtliche Bestimmungen vorhanden sind, um zu gewährleisten, dass der Einsatz für leichte Arbeiten keine nachteiligen Auswirkungen auf den Schulbesuch oder die Berufsausbildung der jungen Beschäftigten hat, wie in Übereinkommen 138 vorgeschrieben.

Zusätze zum Strafgesetzbuch aus dem Jahr 2004 besagen, dass die illegale Beschäftigung von Kindern unter 18 Jahren mit sechs Monaten Gefängnis und einer Geldbuße und die illegale Beschäftigung von Kindern unter 16 Jahren mit einer einjährigen Haftstrafe und einer Geldbuße geahndet werden kann. Das Familiengesetzbuch enthält gesetzliche Schutzmaßnahmen für Kinder, die in Familienbetrieben arbeiten, u.a. auch für Situationen, in denen ein Elternteil "die persönliche Entwicklung, Erziehung, Gesundheit oder Eigentumsgegenstände des Kindes gefährdet".

Es liegen nur wenige offizielle Statistiken über Kinderarbeit vor. Im Jahr 2000 ging die IAO jedoch davon aus, dass 14% der Kinder zwischen 5 und 17 Jahren arbeiteten. Sie wurden im Handel und im Dienstleistungssektor, in der Land- und Forstwirtschaft, im Verkehrswesen, in der Kommunikationsbranche, in der Industrie und im Baugewerbe eingesetzt. Laut IAO waren die Arbeitstage der Kinder häufig länger als das gesetzliche Maximum von 7 Stunden, und zum Teil erhielten sie für geleistete Überstunden keine Überstundenbezahlung. Örtliche nichtstaatliche Organisationen haben darüber hinaus berichtet, dass Kinder auch auf Bauernhöfen für Hungerlöhne oder für Naturalien wie etwa Lebensmittel arbeiten und dass Heimkinder häufig versuchen, für die Zeit, in der sie ihre Einrichtungen verlassen dürfen, gering bezahlte Tätigkeiten in der Landwirtschaft zu finden.

Kinder sind zudem für schwere körperliche und gefährliche Tätigkeiten auf familiären Tabakfarmen beschäftigt worden, vor allem im Falle der ethnischen türkischen Minderheit. Die weit verbreitete Armut hat viele Roma-Kinder zum Betteln, zur Prostitution und zu Kleinkriminalität auf den Straßen veranlasst.

Die Regierung hat ihre Programme zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit fortgesetzt. Im März 2005 hat sie eine Vereinbarung mit der IAO über die Einrichtung eines Referats Kinderarbeit innerhalb des Ministeriums für Arbeits- und Sozialpolitik ausgehandelt. Dieses Referat Kinderarbeit koordiniert die diesbezüglichen Fragen sowie eine nationale Datenbank über Kinderarbeit.

## **Zypern**

Das Mindestbeschäftigungsalter in der Industrie liegt bei 16 Jahren, aber Kinder dürfen bereits im Alter von 15 Jahren als Auszubildende beschäftigt werden. Die Regierung hat die Gesetze und die Politik zum Schutz der Kinder vor Ausbeutung am Arbeitsplatz wirksam in Kraft gesetzt. Es ist jedoch üblich, dass Kinder nach der Schule im Familienbetrieb mitarbeiten, und bereits elfjährige Kinder arbeiten in den Schulferien auf den Obstplantagen. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat festgestellt, dass die gelegentliche oder kurzfristige Heimarbeit in einem privaten Haushalt vom Geltungsbereich der Gesetzgebung über das Mindestbeschäftigungsalter ausgenommen ist und dass das Hausangestelltengesetz die Beschäftigung von Kindern, die das 14. Lebensjahr erreicht haben, gestattet. Diese Bestimmungen befinden sich nicht im Einklang mit den Verpflichtungen des Landes im Rahmen der Übereinkommen.

### **Tschechische Republik**

Die Regierung der Tschechischen Republik hat IAO-Übereinkommen 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung nicht ratifiziert. Das Arbeitsgesetz legt das Mindestbeschäftigungsalter jedoch auf 15 Jahre fest und fordert eine besonders vorsorgliche und schützende Behandlung von Kindern im Alter zwischen 15 und 18 Jahren. Überstunden und Nacharbeit sind für Minderjährige verboten. Die Inkraftsetzung der Kinderarbeitsgesetze erfolgt über Betriebsinspektionen und wird vom Gesundheitsministerium und vom Ministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam überwacht.

In den letzten Jahren hat die Presse über Fälle von kommerzieller sexueller Ausbeutung und Kinderhandel berichtet, und aus Regierungsberichten geht hervor, dass Kinderprostitution ein wachsendes Problem ist. Die Regierung bemüht sich darum, die Inkraftsetzung der Gesetzgebung zum Verbot der sexuellen Ausbeutung von Kindern zu verbessern, aber die Furcht der Opfer vor Vergeltungsmaßnahmen stellt häufig ein Hindernis dar.

### **Dänemark**

Das Mindestalter für eine Vollzeitbeschäftigung liegt bei 15 Jahren und für eine Teilzeitbeschäftigung bei 13 Jahren. Das Gesetz enthält Bestimmungen, die die Arbeitszeit von Kindern einschränken und Beschränkungen in Bezug auf die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz enthalten. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat jedoch festgestellt, dass das Gesetz bestimmte Arten von Tätigkeiten Jugendlicher unter 18 Jahren ermöglicht, die sie gemäß den Übereinkommen nicht verrichten sollten. Darüber hinaus können Minderjährige unter 16 Jahren unter bestimmten Bedingungen gefährliche Arbeiten verrichten. Da dies nicht voll und ganz mit Artikel

3 von Übereinkommen 138 vereinbar ist, hat der Ausschuss die dänische Regierung gebeten, die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen zu überarbeiten.

## **Estland**

Estland hat IAO-Übereinkommen 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung nicht ratifiziert. Das Arbeitsvertragsgesetz legt das Mindestbeschäftigungsalter auf 18 Jahre fest, während Kinder im Alter zwischen 15 und 17 Jahren mit Zustimmung eines Elternteils oder Vormundes und Kinder zwischen 13 und 15 Jahren zusätzlich mit Zustimmung eines Arbeitsaufsichtsbeamten arbeiten dürfen. Kinder unter 18 Jahren dürfen keine gefährlichen Tätigkeiten verrichten. Darüber hinaus begrenzt das Gesetz über Arbeits- und Ruhezeiten die Arbeitszeit von Kindern unter 18 Jahren und untersagt Nachtarbeit.

Es wird zum Teil über Kinder berichtet, die mit Waren hausieren und auf den Straßen betteln. Kinder finden sich zudem auch in der Prostitution, und Mädchen sind nach Westeuropa, in die USA und nach Asien verkauft worden.

## **Finnland**

Die Regierung verfügt über Gesetze und eine Politik zum Schutz von Kindern vor Ausbeutung am Arbeitsplatz. Kinder unter 16 Jahren dürfen nicht länger als 6 Stunden pro Tag arbeiten und keine Nachtarbeit verrichten. Außerdem gelten für Kinder gesetzliche Beschränkungen bezüglich der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Es ist über keinerlei Beschwerden bezüglich der Ausbeutung von Kindern am Arbeitsplatz berichtet worden. Dem US-Außenministerium zufolge gibt es jedoch Fälle, in denen russische Mädchen zum Zwecke der Prostitution in das Land gebracht wurden.

## **Frankreich**

Kinder unter 16 Jahren dürfen in Frankreich nicht beschäftigt werden. Es gibt jedoch einige Ausnahmen für diejenigen, die in bestimmten Ausbildungsprogrammen eingeschrieben oder in der Unterhaltungsbranche tätig sind. Generell sind Minderjährigen als beschwerlich erachtete Tätigkeiten sowie Nachtarbeit untersagt. Die Regierung hat vor kurzem einen Erlass verabschiedet, der die Verfahren für Betriebspraktika für Kinder unter 16 Jahren und Auszubildende festlegt.

Die Gesetze bezüglich der Beschäftigung von Kindern werden generell mittels regelmäßiger Prüfungen der Arbeitsaufsicht, die Arbeitgeber im Falle einer Missachtung des Gesetzes vor Gericht bringen kann, gut in Kraft gesetzt. Dem US-Außenministerium zufolge

wurden im Jahr 2005 jedoch 3.000 - 8.000 Kinder zur Prostitution, zur Heimarbeit, zu Kleinkriminalität und Bettelei gezwungen. Die meisten von ihnen waren per Menschenhandel aus osteuropäischen Ländern, vor allem aus Rumänien, in das Land gebrachte Kinder.

Die Regierung hat Maßnahmen ergriffen, um die verschiedenen Formen der Ausbeutung von jungen Menschen unter 18 Jahren zu bekämpfen. Im März 2003 wurde eine Bestimmung in das Strafgesetzbuch aufgenommen, die den Handel mit Menschen und vor allem mit jungen Menschen unter 18 Jahren untersagt. Darüber hinaus sieht das Arbeitsgesetz eine Zusammenarbeit zwischen verschiedenen staatlichen Einrichtungen zur Bekämpfung versteckter Formen von Kinderarbeit vor.

## **Deutschland**

Das Gesetz untersagt die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren mit einigen Ausnahmen: Kinder im Alter von 13 oder 14 Jahren dürfen bis zu 3 Stunden pro Tag in der Landwirtschaft arbeiten oder bis zu 2 Stunden pro Tag Zeitungen austragen, und Kinder im Alter zwischen 3 und 14 Jahren dürfen sich an kulturellen Darbietungen beteiligen. Die Regierung hat die Gesetze und die Politik zum Schutz von Kindern vor Ausbeutung am Arbeitsplatz in Kraft gesetzt. Dennoch ist es zu Verstößen gekommen, hauptsächlich in kleinen Familienbetrieben wie Gastwirtschaften, Restaurants und Lebensmittelgeschäften.

Der Missbrauch von Kindern zum Zwecke der Produktion und Veröffentlichung pornographischen Materials ist ein Problem. Im Jahr 2004 wurde über 199 derartige Fälle berichtet. Das Gesetz schützt Kinder vor Pornographie und sexuellem Missbrauch. Auf den Besitz kinderpornographischen Materials steht eine Höchststrafe von einem Jahr Haft und auf die Verbreitung derartigen Materials eine maximal fünfjährige Haftstrafe. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat die Bundesregierung jedoch gebeten, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um für wirksame und abschreckende Strafen zu sorgen, falls Kinder zum Zwecke der Prostitution verwendet, beschafft oder angeboten werden.

## **Griechenland**

Die griechische Regierung hat Gesetze und eine Politik zum Schutz von Kindern vor einer Ausbeutung am Arbeitsplatz in Kraft gesetzt. Der Schutz von Kindern, die in Familienbetrieben oder in der Landwirtschaft tätig sind, ist jedoch nicht ausreichend, und viele Kinder müssen missbräuchliche Kinderarbeit verrichten. Das Mindestalter für eine Beschäftigung in der Industrie beträgt 15 Jahre, wobei für einige Aktivitäten eine höhere Altersgrenze gilt. Bezüglich gefährlicher Tätigkeiten hat der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen festgestellt,

dass einige gesetzliche Bestimmungen dem IAO-Übereinkommen 138 nicht in vollem Umfang entsprechen.

Das Mindestalter für eine Beschäftigung in Familienbetrieben, bei kulturellen Darbietungen und in der Landwirtschaft beträgt 12 Jahre, was einen klaren Verstoß gegen IAO-Übereinkommen 138 darstellt. Die Einhaltung des Mindestbeschäftigungsalters wird durch gelegentliche Kontrollen vor Ort in Kraft gesetzt. Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen sind jedoch an der Tagesordnung, und in der Landwirtschaft, in der Lebensmittelbranche und im Warenhandel tätige Familien lassen sich häufig von jüngeren Familienmitgliedern helfen, zumindest auf Teilzeitbasis.

Kinderhandel zwecks von Zwangsarbeit oder sexueller Ausbeutung ist ein Problem. Die meisten der gehandelten Kinder, die zu Bettelei und Diebstählen gezwungen werden, sind aus Albanien stammende Roma.

## **Ungarn**

Im Arbeitsgesetz heißt es, dass Personen, die ein Beschäftigungsverhältnis eingehen, mindestens 16 Jahre alt sein müssen, obwohl bereits Kinder im Alter von 14 Jahren arbeiten dürfen, sofern ihre Schulausbildung dadurch nicht beeinträchtigt wird. Alle Kinder unter 16 Jahren benötigen die Zustimmung eines gesetzlichen Vormundes, bevor sie einen Beschäftigungsvertrag eingehen dürfen. Das Arbeitsgesetz untersagt zudem Kindern unter 18 Jahren Tätigkeiten, die sich schädlich auf ihr körperliches Wohlergehen oder ihre Entwicklung auswirken können, und auch Nachtarbeit und Überstunden sind ihnen untersagt. Berichten zufolge arbeiten Kinder in geringem Umfang in Familienbetrieben, auf Bauernhöfen sowie als Bettler auf den Straßen, und Kinder, zum Teil erst 12 oder 13 Jahre alt, sollen zur Arbeit gezwungen und sexuell ausgebeutet worden sein.

## **Irland**

Laut irischem Recht dürfen Arbeitgeber keine Kinder unter 16 Jahren für eine reguläre Vollzeitbeschäftigung einstellen. Kinder zwischen 14 und 16 Jahren dürfen in den Schulferien für leichte Tätigkeiten oder im Rahmen eines anerkannten Praktikums oder Ausbildungsprogramms eingestellt werden. Kinder über 15 Jahre dürfen während des Schuljahres einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, für Beschäftigte unter 18 Jahren genaue Unterlagen zu führen. Es kommt kaum zu Rechtsverstößen. Angaben der Regierung zufolge wurden im Jahr 2003 1.593 Aufsichtsbesuche durchgeführt, die zur gerichtlichen Belangung von 20 Personen im Rahmen des Jugendschutzgesetzes (Beschäftigung) führten. Von den 20 wurden 19 verurteilt.

## **Italien**



Das italienische Gesetz untersagt die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren, und für gefährliche Tätigkeiten gelten spezielle Beschränkungen für Männer unter 18 Jahren und für Frauen unter 21 Jahren.

Das Ausmaß der Kinderarbeit ist jedoch alarmierend. Italienischen Statistiken zufolge arbeiten in Italien rund 144.000 Minderjährige. In ihrem Bericht an den IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat die Regierung angegeben, dass bei den 3.000 während des Jahres 2003 inspizierten Betrieben 1.636 Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit Kinderarbeit festgestellt wurden. In der Mehrzahl der Fälle ging es dabei um die Missachtung der Bestimmungen bezüglich regelmäßiger ärztlicher Untersuchungen seitens der Arbeitgeber oder um das Versäumnis, die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten sowie Urlaubstage einzuhalten. In 242 Fällen wurde jedoch die Beschäftigung von Minderjährigen unter dem gesetzlichen Mindestalter festgestellt.

Verstöße gegen das Mindestbeschäftigungsalter oder andere Kinderschutzgesetze sind in der großen Schattenwirtschaft sogar noch weiter verbreitet. Ein unabhängiges Forschungszentrum hat die Zahl der Kinder, die während des Jahres 2005 zumindest gelegentlich gearbeitet haben, auf rund 460.000 geschätzt, während 70.000 Kinder mindestens vier Stunden pro Tag arbeiteten. Illegale Kinderarbeiter aus Nordafrika, den Philippinen, Albanien und China sind weiterhin in großer Zahl in das Land eingereist. Viele Kinder arbeiten gemeinsam mit ihren Familien, um Halstücher, Taschen und ähnliche Waren zu produzieren.

Die Regierung, die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften haben ihre dreigliedrige Zusammenarbeit im Bereich Kinderarbeit fortgesetzt. Im Jahr 2002 hat die Regierung ein Gesetz verabschiedet, das auf die Beendigung sämtlicher Tätigkeiten, einschließlich Kinderarbeit, in informellen und ungeschützten Arbeitsverhältnissen abzielt.

Es gibt zudem Anhaltspunkte für einige der schlimmsten Formen von Kinderarbeit. Kinderhandel ist ein Problem, da rund 8% bis 10% aller Opfer von Menschenhandel Schätzungen zufolge Minderjährige sind.

## **Lettland**

Die Gesetze und die Politik schützen Kinder vor Ausbeutung am Arbeitsplatz und schreiben akzeptable Arbeitsbedingungen vor. Das gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung liegt bei 15 Jahren, obwohl Kinder im Alter zwischen 13 und 15 Jahren außerhalb der Schulzeit bestimmte Tätigkeiten verrichten dürfen. Kinder unter 18 Jahren dürfen zudem keine Nachtschichten oder Überstunden verrichten. Berichten zufolge hat die Regierung diese Gesetze und diese Politik in der Praxis in Kraft gesetzt. Dennoch kommt es zu Kinderprostitution und Mädchenhandel.

## **Litauen**

Das Gesetz über Arbeitsverträge legt das Mindestbeschäftigungsalter auf 16 Jahre fest, gestattet jedoch die Beschäftigung von Kindern im Alter von 14 Jahren für leichte Arbeiten, sofern die Eltern des Kindes und die Schule ihre schriftliche Zustimmung geben. Die Arbeitszeiten dürfen den Schulbesuch jedoch nicht beeinträchtigen. Das Arbeitsschutzgesetz untersagt Kindern unter 18 Jahren gefährliche Tätigkeiten, Nachtarbeit und Überstunden. Zudem schreibt es für Kinder zwischen 14 und 18 Jahren verkürzte Arbeitszeiten vor.

Die Behörden haben diese Gesetze generell in Kraft gesetzt. In einem Bericht an den IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat die Regierung angegeben, dass im Zuge einer Überprüfung der Einhaltung der innerstaatlichen Gesetze zur Umsetzung der Bestimmungen von Übereinkommen 138 während des Jahres 2004 122 Betriebe besichtigt wurden, die 408 Jugendliche beschäftigten. In sechs Betrieben wurden dabei sieben Fälle festgestellt, in denen Jugendschutzbestimmungen verletzt wurden. Der Ausschuss nahm jedoch zur Kenntnis, dass selbständige Tätigkeiten vom Geltungsbereich des Übereinkommens über das Mindestbeschäftigungsalter ausgenommen zu sein scheinen, so dass Tätigkeiten von Kindern und Jugendlichen ohne ein vertragliches Arbeitsverhältnis möglicherweise nicht unter die Bestimmungen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung fielen.

Es gibt Anhaltspunkte für eine illegale Beschäftigung von Kindern in der Landwirtschaft. Im Mai 2005 berichteten die Medien über zahlreiche Kinder im schulpflichtigen Alter, die ohne Verträge Feldarbeit für Hungerlöhne verrichteten.

## **Luxemburg**

Die Beschäftigung von Kindern unter 16 Jahren ist gesetzlich verboten. Beschäftigte unter 18 Jahren sind zudem zusätzlich gesetzlich geschützt, u.a. durch eine Begrenzung der Überstunden und der Zahl der Stunden, die sie fortlaufend arbeiten dürfen. Das Arbeitsministerium und das Bildungsministerium haben die Kinderarbeitsgesetze in der Praxis wirksam in Kraft gesetzt.

## **Malta**

Das Gesetz untersagt die Beschäftigung von Kindern unter 16 Jahren und schützt junge Menschen, Jugendliche und Kinder vor Gesundheits- und Sicherheitsgefahren am Arbeitsplatz. Auch die Arbeitszeit, die Pausen und Ruhezeiten sind gesetzlich geregelt. Verstöße gegen die Kinderarbeitsbestimmungen sind jedoch keine Ausnahme. Die Regierung hat gegenüber dem IAO-

Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen angegeben, dass zwischen Mai 2000 und Mai 2002 108 Inspektionen der zuständigen Stelle im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Minderjährigen erfolgt seien. Dabei seien 130 minderjährige Beschäftigte festgestellt worden.

## **Niederlande**

Die innerstaatlichen Gesetze und die Politik schützen Kinder vor Ausbeutung am Arbeitsplatz. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung beträgt 16 Jahre, und das Gesetz untersagt Personen unter 18 Jahren Überstunden, Nachtarbeit und Tätigkeiten, die gefährlich für ihr körperliches oder geistiges Wohlergehen wären. Ferienjobs und Tätigkeiten nach der Schule unterliegen strengen Gesetzen, und die Arbeitsaufsicht des Sozialministeriums ist dafür zuständig, die Einhaltung dieser Bestimmungen zu überwachen. Bei Stichproben der Arbeitsaufsicht im Jahr 2004 wurde jedoch festgestellt, dass 28% der inspizierten Betriebe gegen die für Ferienjobs geltenden Bestimmungen verstießen, u.a. durch die Beschäftigung von 13-Jährigen. Der vom niederländischen Komitee für UNICEF veröffentlichte Bericht über Kinderhandel in den Niederlanden enthält Anhaltspunkte dafür, dass Kinderhandel stattfindet und Kinder in den Niederlanden zu häuslichen Arbeiten, Ausbeutung und kriminellen Aktivitäten gezwungen werden.

## **Polen**

Das polnische Gesetz untersagt die Beschäftigung von Personen unter 15 Jahren. Kinder zwischen 15 und 18 Jahren dürfen beschäftigt werden, wenn sie die Grundschule abgeschlossen haben und die Beschäftigung in den Rahmen einer Berufsausbildung fällt. Darüber hinaus darf sich die Beschäftigung nicht schädlich auf ihre Gesundheit auswirken. Um potentiell gefährliche Arbeiten verrichten zu dürfen, müssen die Betroffenen mindestens 19 Jahre alt sein.

Die staatliche Arbeitsaufsicht hat berichtet, dass immer mehr Minderjährige arbeiten und dass zahlreiche Arbeitgeber gegen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen verstoßen, indem sie sie entweder unterbezahlen oder ihre Löhne verspätet auszahlen. Während des Jahres 2005 hat die staatliche Arbeitsaufsicht 732 Untersuchungen durchgeführt und dabei nahezu 3.930 möglicherweise minderjährige Beschäftigte festgestellt. In 428 Fällen wurden Bußgelder verhängt. Verstöße wurden in Restaurants, in der Landwirtschaft sowie in einigen privaten Kleinbetrieben und Fabriken festgestellt.

## **Portugal**

Das gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung beträgt 16 Jahre. Im Rahmen von Ausbildungsprogrammen dürfen Kinder jedoch bereits im Alter von 15 Jahren beschäftigt werden.

Leichte Tätigkeiten dürfen auch von Kindern unter 16 Jahren verrichtet werden, vorausgesetzt, sie haben ihre Schulpflicht erfüllt und verfügen entweder bereits über eine berufliche Qualifikation oder sie verbringen 40% ihrer Arbeitszeit mit Bildungs- und Schulungsmaßnahmen, falls sie noch keinerlei Qualifikationen erworben haben.

Im Juli 2004 trat ein Gesetz zur Regelung der Beschäftigung Jugendlicher im Alter von 16 Jahren und darüber in bestimmten Arten von mit Gefahren verbundenen Tätigkeiten in Kraft.

Der letzten umfassenden Untersuchung der Regierung über Kinderarbeit aus dem Jahr 2001 zufolge gingen rund 48.900 Kinder im Alter zwischen 6 und 15 Jahren irgendeiner Form von Erwerbstätigkeit nach. Davon waren 85,3% unbezahlte Familienmitglieder, und 14,7% waren für Dritte tätig. Die große Mehrheit arbeitete 15 Stunden oder weniger pro Woche, aber rund 11% arbeiteten mehr als 35 Stunden pro Woche.

Kinderarbeit ist vor allem in bestimmten Regionen konzentriert. Über die größten Probleme wurde in Braga, Porto und Faro berichtet, und zwar in der Bekleidungs- und Schuhindustrie, im Baugewerbe sowie in Hotels. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat jedoch festgestellt, dass die Zahl der Kinderarbeiter in den letzten Jahren beträchtlich zurückgegangen ist.

## **Rumänien**

Obwohl am 1. Januar 2004 ein Gesetz zum Schutz von Kindern vor Ausbeutung in Kraft trat, ist Kinderarbeit in Rumänien weiterhin ein ernsthaftes Problem. Die Regierung hat die gesetzlichen Bestimmungen in der Praxis nicht wirksam in Kraft gesetzt.

Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung beträgt 16 Jahre. Mit Zustimmung eines Elternteils oder eines gesetzlichen Vormundes können jedoch bereits 15-Jährige unter der Bedingung beschäftigt werden, dass die Tätigkeit mit ihrem Gesundheitszustand und ihren Fähigkeiten vereinbar ist und ihre Schulausbildung nicht beeinträchtigt. Kinder zwischen 15 und 18 Jahren dürfen nicht länger als 6 Stunden pro Tag arbeiten, und ihr Schulbesuch darf dadurch nicht beeinträchtigt werden. Minderjährige dürfen nicht unter gefährlichen Bedingungen und nur zwischen 14.00 und 18.00 Uhr arbeiten. Laut Gesetz haben Kinderarbeiter unter 16 Jahren das Recht, ihre Ausbildung fortzusetzen, und die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Kinder in dieser Hinsicht zu unterstützen. In der Praxis verzichten zahlreiche Kinder Berichten zufolge jedoch gelegentlich auf einen Schulbesuch, während sie in den familiären landwirtschaftlichen Betrieben arbeiten, vor allem in sehr ländlichen Gegenden und der Roma-Gemeinschaft.

Schätzungsweise 3,9 Millionen der 5,6 Millionen Kinder des Landes waren während des Jahres 2005 Berichten zufolge "wirtschaftlich aktiv". Mehr als 300.000 arbeiteten ohne irgendeinen

Vertrag in der Landwirtschaft oder als ungelernte Arbeitskräfte, und 900.000 arbeiteten in ihren eigenen Haushalten, vor allem in ländlichen Gegenden. Etwa 300.000 verrichteten körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten, und 70.000 waren Opfer der schlimmsten Formen von Kinderarbeit, einschließlich gefährlicher Arbeiten, sexueller Ausbeutung, Zwangsarbeit, Kinderhandel oder krimineller Aktivitäten.

Das Gesetz ermöglicht die Bestrafung von Eltern, die gegen die Kinderarbeitsgesetze verstoßen, mit Geldbußen oder Haftstrafen von zwei Monaten bis zu sieben Jahren. Die Regierung hat diese Bestimmungen jedoch nicht konsequent in Kraft gesetzt, was sie damit begründete, dass eine derartige Bestrafung den Kindern in einigen Fällen weiter schaden würde. Während des Jahres 2005 hat die Regierung lediglich 52 Elternpaare mit einer Geldbuße belegt. Niemand wurde zu einer Haftstrafe verurteilt. In den meisten Fällen waren jedoch auch Fabriken in ausbeuterische Kinderarbeit verwickelt. Laut Gesetz können die staatlichen Behörden Betriebe aufgrund einer illegalen Beschäftigung von Kindern schließen, aber dies wird tendenziell lasch gehandhabt. Trotz des Auftretens von Kinderarbeit liegen keinerlei Berichte darüber vor, dass Arbeitgeber wegen eines Verstoßes gegen die Kinderarbeitsgesetze gerichtlich belangt oder für schuldig befunden wurden.

Statistiken der Internationalen Organisation für Migration zufolge machten Kinder 25% aller von Menschenhandel betroffenen Personen aus, die während des Jahres 2003 rückgeführt wurden.

Im Januar 2005 trat das Gesetz zum Schutz der Rechte des Kindes in Kraft, das auf die Vermeidung und Beseitigung der schlimmsten Formen von Kinderarbeit, einschließlich Kinderhandel, abzielt.

## **Slowakei**

Laut Arbeitsgesetz beträgt das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung 15 Jahre. Kinder unter 15 Jahren können leichte Arbeiten im Rahmen kultureller oder künstlerischer Darbietungen verrichten, solange ihre Gesundheit, ihre Sicherheit, ihre Entwicklung oder ihre Schulausbildung dadurch nicht beeinträchtigt werden. Es sind Bestimmungen mit Blick auf eine Begrenzung der Arbeitszeiten Minderjähriger sowie zur Festlegung akzeptabler Arbeitsbedingungen vorhanden.

Berichten zufolge werden die Gesetze und die Politik zum Schutz der Kinder vor Ausbeutung am Arbeitsplatz wirksam in Kraft gesetzt. Falls bei einer Inspektion auf Bezirksebene ein Verstoß gegen das Kinderarbeitsgesetz festgestellt wird, wird der Fall an die nationale Aufsichtsstelle des Arbeitsministeriums verwiesen. Es wird jedoch vereinzelt berichtet, dass Kinder betteln mussten und zur Prostitution gezwungen wurden. Laut Strafgesetzbuch, das den Verkauf von und den Handel mit Menschen untersagt, können derartige Straftaten schärfer geahndet werden, wenn das Opfer jünger als 18 Jahre ist, und

eine Person, die des Verkaufs eines Kindes unter 15 Jahren zum Zwecke der Prostitution für schuldig befunden wird, kann mit einer bis zu 12-jährigen Haftstrafe belegt werden.

## **Slowenien**

Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung beträgt 15 Jahre. Das Gesetz begrenzt zudem die Arbeitszeiten von Kindern und legt spezielle Arbeitsschutznormen für sie fest.

Berichten der Regierung an den IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen zufolge haben Aufsichtsbeamte während des Jahres 2004 zwei Verstöße im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren festgestellt, einen Fall in der Gastronomie und einen in der Holzverarbeitung. Die Regierung hat jedoch hinzugefügt, dass Tätigkeiten von Kindern unter 15 Jahren häufiger aufzutreten scheinen als von der Arbeitsaufsicht festgestellt, hauptsächlich im Rahmen künstlerischer und kultureller Aktivitäten. Zudem wird berichtet, dass Kinder während der Ernte und im Rahmen anderer landwirtschaftlicher Tätigkeiten beschäftigt würden.

## **Spanien**

Das gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung beträgt 16 Jahre. Das Gesetz untersagt die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren während der Nacht sowie in für gefährlich erachteten Sektoren, und auch Überstunden sind nicht möglich. Das Ministerium für Arbeit und Soziales ist für die Inkraftsetzung der Gesetzgebung zuständig, was in Großbetrieben auch in wirksamer Weise geschieht.

In kleinen landwirtschaftlichen und Familienbetrieben hat sich die Inkraftsetzung der Gesetzgebung jedoch als schwieriger erwiesen. Dort findet Kinderarbeit nach wie vor statt. Save the Children (Spanien) geht davon aus, dass 5.000 Minderjährige in Spanien von Prostitutionsringen ausgebeutet werden. Bei den Kindern, die sexueller Ausbeutung zum Opfer fallen, handelt es sich hauptsächlich um ausländische Mädchen zwischen 17 und 18 Jahren, die von organisierten Prostitutionsringen auf illegalem Weg in das Land gebracht werden.

## **Schweden**

Es sind Gesetze und eine Politik zum Schutz der Kinder vor Ausbeutung am Arbeitsplatz vorhanden, einschließlich Bestimmungen hinsichtlich akzeptabler Arbeitsbedingungen. Eine Vollzeitbeschäftigung ist ab 16 Jahren möglich, erfordert jedoch die Aufsicht der örtlichen Behörden. Beschäftigte unter 18 Jahren dürfen keine Nachtarbeit verrichten. Gewerkschaftsvertreter, Polizei und Staatsanwaltschaft setzen die gesetzlichen Bestimmungen wirksam in Kraft.

## **Vereinigtes Königreich**

Das Gesetz untersagt jegliche Beschäftigung von Kindern unter 13 Jahren. Kinder zwischen 13 und 16 Jahren dürfen im Rahmen eines Schulungskurses arbeiten, sofern ihr Schulbesuch dadurch nicht beeinträchtigt wird. Die Behörden setzen diese gesetzlichen Bestimmungen in der Regel wirksam in Kraft.

Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat im Jahr 2005 berichtet, dass bei einer Untersuchung über die Beschäftigung von Kindern im schulpflichtigen Alter in England und Wales festgestellt worden sei, dass rund 75% der Kinder zwischen 10 und 16 Jahren entweder samstags oder sonntags arbeiteten, 30% an beiden Tagen. Darüber hinaus arbeiteten 65% der Kinder im Alter zwischen 10 und 16 Jahren mindestens einen Tag pro Woche. Mehr als 20% der erwerbstätigen Kinder hätten aufgrund ihrer Arbeit Schulstunden versäumt.

Es liegen Berichte vor, denen zufolge Kinderhandel in das Land stattgefunden habe und die Kinder gezwungen worden seien, als Hausangestellte, Bettler, Taschendiebe, Drogenkurier bzw. in Ausbeuterbetrieben und Restaurants zu arbeiten. Zudem werden Kinder sexuell ausgebeutet. Berichten zufolge werden allein in London jedes Jahr mindestens 1.000 Kinder Schätzungen zufolge sexuell ausgebeutet.

## **Schlussfolgerungen**

***Die wirtschaftliche Ausbeutung von Kindern ist in der Europäischen Union ein Problem. In nahezu allen Mitgliedsstaaten kommt es zu Kinderarbeit. Obwohl sie in informellen Tätigkeiten, in der Landwirtschaft und in Familienbetrieben konzentriert ist, wurden Verstöße gegen das gesetzliche Mindestbeschäftigungsalter und andere gesetzliche Bestimmungen auch in formellen Beschäftigungsverhältnissen festgestellt, hauptsächlich in Bulgarien, Polen, Rumänien, Italien und Portugal. Darüber hinaus sind Kinder zur Prostitution und zu häuslichen Dienstleistungen, zu kriminellen Aktivitäten und Bettelei gezwungen worden. Besonders ungeschützte Gruppen sind die Roma und andere Minderheiten.***

#### IV. Zwangsarbeit

Die IAO-Übereinkommen 29 (Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930) und 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957) wurden wie folgt von den EU-Mitgliedsstaaten ratifiziert:

Land	Ü	Ü	Land	Ü	Ü
Österreich	1960	1958	Lettland	2006	1992
Belgien	1944	1961	Litauen	1994	1994
Bulgarien	1932	1999	Luxemburg	1964	1964
Zypern	1960	1960	Malta	1965	1965
Tschechische	1993	1996	Niederlande	1933	1959
Dänemark	1932	1958	Polen	1958	1958
Estland	1996	1996	Portugal	1956	1959
Finnland	1936	1960	Rumänien	1957	1998
Frankreich	1937	1969	Slowakei	1993	1997
Deutschland	1956	1959	Slowenien	1992	1997
Griechenland	1952	1962	Spanien	1932	1967
Ungarn	1956	1994	Schweden	1931	1958
Irland	1931	1958	Vereinigtes	1931	1957
Italien	1934	1968			

#### Österreich

Obwohl Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, gesetzlich verboten sind, sind derartige Praktiken aufgetreten. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen kritisiert Österreich vor allem seit mehr als einem Jahrzehnt wegen der Behandlung von für Privatunternehmen arbeitenden Strafgefangenen. Dabei hat er insbesondere darauf hingewiesen, dass das Nichtvorhandensein eines freien Beschäftigungsverhältnisses, das Fehlen eines Arbeitsvertrages, erheblich unter dem Marktüblichen liegende Löhne und der Ausschluss aus dem Rentensystem Verstöße gegen IAO-Übereinkommen 29 darstellen.

Außerdem werden Menschen zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung und für die Beschäftigung in privaten Haushalten gehandelt. Auch Kinderhandel zwecks Bettelei und möglicherweise sexueller Ausbeutung findet statt.

#### Belgien

Das Gesetz untersagt Zwangs- oder Pflichtarbeit und kriminalisiert den Handel mit Menschen. Dennoch hat das Land sowohl als Transit- als auch Zielland für den Handel mit Frauen und Kindern fungiert. Laut US-Außenministerium hat der Handel mit Frauen und



Minderjährigen zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung kontinuierlich zugenommen, wobei die Opfer hauptsächlich aus afrikanischen Ländern südlich der Sahara, Mittel- und Osteuropa sowie Asien stammen.

## **Bulgarien**

Zwangs- oder Pflichtarbeit sind gesetzlich verboten, aber der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat kürzlich Besorgnis angesichts der gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf Gefangenearbeit geäußert, die möglicherweise nicht in vollem Umfang mit Übereinkommen 29 vereinbar seien. Insbesondere hat er festgestellt, dass das Gesetz Strafgefangene ausdrücklich dazu verpflichtet, die ihnen von der Gefängnisverwaltung übertragenen Arbeiten zu verrichten und im Falle einer Verweigerung Disziplinarmaßnahmen vorsieht.

Das bulgarische Strafgesetzbuch enthält eine Bestimmung zum Verbot von Menschenhandel, der jedoch nach wie vor ein ernsthaftes Problem ist. Das Land ist vor allem ein Transit- und in geringerem Umfang ein Ursprungs- und Zielland, wobei der Großteil des Handels zum Zwecke sexueller Ausbeutung stattfindet. Die Polizei hat über eine Zunahme des Menschenhandels aus diesem Land berichtet.

## **Zypern**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind verboten. Es wird jedoch berichtet, dass es zu derartigen Praktiken gekommen ist und dass sich sowohl legale als auch illegale Wanderarbeitskräfte mit der Nichtzahlung oder Kürzung ihrer Löhne, Schlägen und einer Deportationsandrohung konfrontiert sahen.

Darüber hinaus hat der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen Besorgnis darüber geäußert, dass die Verteidigungsbestimmungen 79A und 79B zum Zwecke der Aufrechterhaltung, Kontrolle und Regulierung von Versorgungsgütern und Dienstleistungen vorsehen, dass eine Beteiligung an Streiks u.a. mit Pflichtarbeit geahndet werden kann.

Menschenhandel ist nicht ausdrücklich gesetzlich verboten, und ein Handel mit Frauen zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung hat stattgefunden.

## **Tschechische Republik**

Zwangs- oder Pflichtarbeit sind gesetzlich verboten, und das Strafgesetzbuch untersagt den Handel mit Frauen und Kindern. Menschenhandel in das Land, aus dem Land und innerhalb des Landes zwecks sexueller Ausbeutung und Zwangsarbeit ist jedoch dennoch ein Problem. Obwohl viele Opfer für den Sexhandel bestimmt sind, ist der

Handel mit Arbeitskräften die häufigste Form des Menschenhandels in dem Land. Über die Zahl der Opfer liegen keine Schätzungen vor, aber sowohl die Regierung als auch NGOs haben eingestanden, dass das Problem weit verbreitet ist. In einer von der Internationalen Organisation für Migration und der nichtstaatlichen Organisation La Strada veröffentlichten Untersuchung heißt es, dass die Opfer sowohl Männer als auch Frauen seien und aus einer Vielzahl von Ländern stammten. Arbeitgeber sind sowohl einzelne Familien als auch örtliche Niederlassungen großer multinationaler europäischer Einzelhandelsketten.

## **Dänemark**

Zwangs- oder Pflichtarbeit sind in Dänemark verboten, ebenso wie der Handel mit Menschen. Angaben des US-Außenministeriums zufolge wird jedoch dennoch mit Frauen und Kindern zum Zwecke der Zwangsprostitution gehandelt. Das Land ist sowohl ein Ziel- als auch ein Transitland den Menschenhandel aus der früheren Sowjetunion, aus Osteuropa, Thailand und Afrika.

Eine der dänischen Gewerkschaften, die dänische Magistervereinigung (Dansk Magisterforening, DM), hat sich kürzlich besorgt über die Arbeitsmarktreformen der Regierung von 2004 geäußert, vor allem über die Programme für obligatorische "Arbeitsangebote" und die "Aktivierung" von Arbeitskräften sowie deren Auswirkungen auf Arbeitslose, die Unterstützung im Rahmen bisheriger Arbeitslosenversicherungs- und Sozialhilfesysteme bezogen haben. U.a. wurde Besorgnis darüber geäußert, dass ein Arbeitsloser im Rahmen der neuen Politik Gefahr läuft, seine Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung oder Sozialhilfe zu verlieren, wenn er ein Arbeitsangebot oder eine Aktivierungsmaßnahme ablehnt. Nach Ansicht der Gewerkschaft kommt die neue Politik der Regierung einer Zwangs- oder Pflichtarbeitsmaßnahme im Sinne des Übereinkommens gleich. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat die Regierung um eine Klarstellung bezüglich der Funktionsweise des Arbeitslosenversicherungssystems gebeten.

## **Estland**

In Estland ist es zu Zwangs- oder Pflichtarbeit gekommen. Berichten zufolge sei das Land ein Ursprungs-, Transit- und Zielland für eine geringe Zahl international und national gehandelter Frauen und Kinder zum Zwecke der Zwangsprostitution. In einer jüngsten Studie der Internationalen Organisation für Migration wird die Zahl der zwischen 2001 und 2004 gehandelten Frauen und Kinder, für die Estland Ziel-, Transit- oder Ursprungsland war, auf rund 100 geschätzt.

## **Finnland**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten. Auch Menschenhandel ist verboten, aber dennoch ist Finnland häufig sowohl Ziel- als auch Transitland. In den meisten Fällen von Menschenhandel ging es um Frauen und Mädchen aus den Staaten der früheren Sowjetunion, aber auch immer mehr asiatische Frauen sind im Transit in andere Teile Europas verschleppt worden. Die meisten Opfer mussten mit sexueller Ausbeutung rechnen, aber einige wurden auch zu Tätigkeiten in Restaurants, auf dem Bau oder in privaten Haushalten gezwungen. Häufig werden sie gezwungen, lange Arbeitszeiten für geringe Bezahlung zu akzeptieren.

## **Frankreich**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten. Dasselbe gilt für Menschenhandel. Berichten zufolge ist es jedoch zum Handel von Frauen und Kindern zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung, Zwangsarbeit in privaten Haushalten und Kleinkriminalität gekommen. Das Land ist ein Zielland für den Menschenhandel aus Osteuropa, dem Balkan, der früheren Sowjetunion und Westafrika. Schätzungen der Polizei zufolge sind 90% der 15.000 - 18.000 weiblichen Prostituierten in dem Land Opfer von Menschenhandel und 3.000 - 8.000 Kinder werden zur Prostitution und zur Arbeit, einschließlich Betteln, gezwungen.

## **Deutschland**

Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat die deutsche Gesetzgebung und Praxis wiederholt bezüglich der Arbeit von Strafgefangenen kritisiert. Während einige Gefangene in den Genuss eines freien Arbeitsverhältnisses kommen, werden andere ohne ihre Zustimmung zur Arbeit in Werkstätten gezwungen, die Privatunternehmen innerhalb staatlicher Gefängnisse betreiben. Dies stellt einen klaren Verstoß gegen Artikel 2(2) (c) von Übereinkommen 29 dar, der ausdrücklich untersagt, verurteilte Gefangene an private Unternehmen zu verdingen oder ihnen sonst zur Verfügung zu stellen. Der Ausschuss hat die Bundesregierung wiederholt aufgefordert, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um eine Bestimmung einzuführen, der zufolge die Gefangenen ihre Zustimmung für Tätigkeiten in privaten Betrieben geben müssen.

Zusätzlich ist Deutschland sowohl Ziel- als auch Transitland des Menschenhandels zum Zwecke der Prostitution. Die meisten Opfer sind Frauen und Mädchen im Alter zwischen 16 und 25 Jahren, die hauptsächlich aus Osteuropa und der früheren Sowjetunion stammen, jedoch auch aus Afrika und Asien.

## **Griechenland**

Zwangs- oder Pflichtarbeit sind gesetzlich verboten, ebenso wie Menschenhandel. Dennoch ist über derartige Praktiken berichtet worden. Das Land ist sowohl Transit- als auch Zielland für eine beträchtliche Zahl von Frauen und Kindern und eine geringere Zahl von Männern, die zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung und Zwangsarbeit gehandelt werden. Schätzungen nichtstaatlicher Organisationen zufolge beläuft sich die Zahl der Opfer des Menschenhandels in dem Land auf 13.000 - 14.000.

## **Ungarn**

Zwangs- und Pflichtarbeit sind gesetzlich verboten, aber der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat Ungarn bezüglich der Beschäftigung von Strafgefangenen kritisiert. Vor allem hat der Ausschuss festgestellt, dass Gesetzeserlass Nr. 11 aus dem Jahr 1979 über die Verbüßung von Haftstrafen besagt, dass Gefangene zur Arbeit verpflichtet sind. Den innerstaatlichen Bestimmungen zufolge können die Strafverfolgungsbehörden zudem Verträge über die Beschäftigung von Strafgefangenen nicht nur mit öffentlichen Einrichtungen, sondern auch mit Privatunternehmen abschließen. Diese Bestimmungen stellen eindeutig einen Verstoß gegen Übereinkommen 29 dar.

Menschenhandel ist gesetzlich verboten. Dennoch ist der Handel mit Frauen und Mädchen nach wie vor ein ernsthaftes Problem in Ungarn, das sowohl Ursprungs- als auch Transit- und Zielland ist. Die Zahl der Opfer des Menschenhandels aus dem Land wurde im Jahr 2005 auf jährlich 3.000 - 4.000 geschätzt.

## **Irland**

Zwangs- oder Pflichtarbeit sind gesetzlich verboten, ebenso wie Menschenhandel. Vereinzelt wurde jedoch über Zwangs- oder Pflichtarbeit in dem Land berichtet. NGO-Angaben zufolge wurden Frauen hauptsächlich zum Zwecke sexueller Ausbeutung in das Land gebracht, während Männer zur Arbeit im Baugewerbe oder in der Landwirtschaft in das Land geschmuggelt wurden.

## **Italien**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten. Dasselbe gilt für Menschenhandel, aber Berichten zufolge sind Menschen sowohl nach als auch aus Italien und innerhalb des Landes gehandelt worden. Angaben der Regierung und nichtstaatlicher Organisationen zufolge wurden im Jahr 2004 rund 2000 neue Opfer nach Italien und innerhalb des Landes verschleppt, von denen 8% - 10% Vermutungen zufolge minderjährig waren.

Es hat Fälle von Zwangsarbeit im Zusammenhang mit Migranten ohne Papiere gegeben, wie die italienische Polizei im August 2006 aufdeckte, als sie ein "Sklavenarbeitslager" in der südöstlichen Region

Apulien aufspürte, in dem Dutzende Polen eingesperrt und gezwungen worden waren, auf den nahe gelegenen Tomatenfeldern zu arbeiten. Aus Zeitungsberichten, vor allem in der italienischen Wochenzeitung *L'espresso* und der britischen Tageszeitung *The Guardian*, ging anschließend hervor, dass in der Region extreme Ausbeutung herrschte: Migranten (hauptsächlich aus Osteuropa und aus afrikanischen Ländern südlich der Sahara) pflückten 14 Stunden pro Tag Tomaten für 1 Euro die Stunde. Zum Teil als Reaktion darauf erließ die italienische Regierung im November 2006 eine Verordnung, der zufolge Migranten ohne Papiere eine Aufenthaltsgenehmigung erhielten und daraufhin über Zwangsarbeit und Ausbeutung berichteten.

## **Lettland**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten. Dasselbe gilt für Menschenhandel. In den letzten Jahren ist es jedoch verstärkt zum Handel von Menschen zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung gekommen. Frauen, obdachlose Teenager und Minderjährige aus Waisenhäusern/Internaten sind dabei am meisten gefährdet, Opfer dieses Menschenhandels zu werden.

## **Litauen**

Die Verfassung Litauens untersagt Zwangsarbeit, und das Strafgesetzbuch verbietet Menschenhandel. Dennoch kommt es zum Handel mit Frauen und Kindern zum Zwecke sexueller Ausbeutung. Schätzungen von Europol zufolge fallen jedes Jahr mehr als 1.200 Frauen und Mädchen aus Litauen Menschenhändlern zum Opfer.

Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat vor kurzem festgestellt, dass sich die gesetzlichen Bestimmungen zur Verhinderung einer Beendigung der Militärlaufbahn von Berufssoldaten nicht ganz im Einklang mit Übereinkommen 29 befinden.

## **Luxemburg**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten. Dasselbe gilt für Menschenhandel. Dennoch ist Luxemburg Zielland für den Handel mit Frauen aus Osteuropa zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung, und während des Jahres 2005 lagen zwei bestätigte Berichte über Menschenhandel vor.

## **Malta**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten. Dasselbe gilt für Menschenhandel. Dennoch ist über derartige Praktiken berichtet worden, und Malta ist dabei Zielland für den Handel mit Menschen zum Zwecke sexueller Ausbeutung.

## **Niederlande**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten, aber der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat die geltende Gesetzgebung bezüglich der Arbeit von Strafgefangenen für private Einzelpersonen oder Unternehmen wiederholt kritisiert, da dies mit Übereinkommen 29 nicht uneingeschränkt vereinbar sei. Der Ausschuss hat darauf hingewiesen, dass für die Arbeit von Gefangenen für Privatunternehmen die freiwillige Zustimmung der betroffenen Beschäftigten erforderlich sei.

Menschenhandel stellt laut Gesetz eine Straftat dar, wird aber dennoch praktiziert. Die Zahl der Frauen und Mädchen, die während des Jahres 2005 zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung verschleppt wurden, wird auf 1.000 - 3.600 geschätzt.

## **Polen**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat kürzlich die Praxis der Gefangenearbeit kritisiert. Gemäß dem Gesetz, unter das die Beschäftigung von Strafgefangenen fällt, dürfen Gefängnisinsassen auf der Grundlage einer speziellen Arbeitszuweisung beschäftigt werden, was sich nicht im Einklang mit Übereinkommen 29 befindet.

Das Gesetz untersagt zudem Menschenhandel zum Zwecke sowohl sexueller als auch nicht sexueller Ausbeutung und sieht bei einem Verstoß Haftstrafen zwischen 3 und 15 Jahren vor. Dennoch ist Polen sowohl Ursprungs- und Transit- als auch Zielland für den Handel mit Menschen, hauptsächlich Frauen und Mädchen aus der Ukraine, aus Bulgarien, Rumänien, Weißrussland und Moldawien. Auch innerhalb Polens ist es zum Menschenhandel zum Zwecke sexueller Ausbeutung gekommen. Das Ausmaß des Problems ist dabei unklar, aber frühere Schätzungen der internationalen nichtstaatlichen Organisation La Strada gingen davon aus, dass 75% der in dem Land als Prostituierte arbeitenden Ausländerinnen Opfer von Menschenhandel waren. Ferner berichtete La Strada, dass jedes Jahr bis zu 10.000 Polinnen Opfer des Menschenhandels und auf diese Weise aus dem Land verschleppt würden.

## **Portugal**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten, ebenso wie Menschenhandel. Dennoch kommt es zu diesen Praktiken. Portugal dient als Zielland für den Handel mit Männern und Frauen aus der Ukraine, aus Moldawien, Russland, Rumänien und Brasilien zum Zwecke der Zwangsarbeit oder der sexuellen Ausbeutung. Die meisten Opfer des Menschenhandels sind Männer aus Osteuropa, die im Baugewerbe oder in anderen Niedriglohnindustrien wie der Textil-, Holz- und Metallverarbeitung oder als Marmorschneider arbeiteten. Einige weibliche Opfer des Frauenhandels, hauptsächlich aus Osteuropa und Brasilien, arbeiten als Prostituierte. Einwandererkinder werden gezwungen, auf den Straßen zu betteln.

## **Rumänien**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten. Dasselbe gilt für Menschenhandel. Dennoch ist diese Praxis nach wie vor ein ernsthaftes Problem. Rumänien ist sowohl Ursprungs- als auch Transitland für den Handel mit Frauen und Mädchen aus Moldawien, der Ukraine und anderen Teilen der früheren Sowjetunion zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung. Im Jahr 2005 hat die Internationale Organisation für Migration über die Unterstützung von 100 Opfern des Menschenhandels berichtet, von denen alle Frauen oder Mädchen und 26 minderjährig waren.

## **Slowakei**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten. Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat die geltende Gesetzgebung jedoch wiederholt bezüglich der Arbeit von Strafgefangenen für private Einzelpersonen oder Unternehmen als unvereinbar mit Übereinkommen 29 kritisiert.

Das Strafgesetzbuch untersagt den Verkauf von und den Handel mit Frauen, und diese Straftaten können noch schwerer geahndet werden, wenn es sich bei den Opfern um Minderjährige handelt. Die Internationale Organisation für Migration geht jedoch davon aus, dass jedes Jahr 100 - 200 Personen hauptsächlich zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung Opfer des Menschenhandels aus dem oder durch das Land werden. Die meisten Opfer, die lediglich durch das Land hindurchgeschleust werden, stammen aus den früheren Sowjetrepubliken und den Balkanstaaten.

Am 1. Januar 2007 trat ein neues Ausländergesetz in Kraft, um die slowakische Gesetzgebung in Einklang mit den europäischen Normen zu bringen. Gemäß den neuen Bestimmungen können die Aufenthaltsgenehmigungen verschleppter Personen verlängert werden und sie können sowohl eine Aufenthalts- als auch eine Arbeitserlaubnis erhalten.

## **Slowenien**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten. Dasselbe gilt für Menschenhandel. Dennoch ist der Handel mit Frauen und weiblichen Teenagern weiterhin ein erhebliches Problem in Slowenien.

## **Spanien**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten. Dasselbe gilt für Menschenhandel. Dennoch kommt es zu derartigen Praktiken. Spanien dient sowohl als Ziel- als auch als Transitland für den Handel mit Menschen zum Zwecke sexueller Ausbeutung. Die Opfer dieses Menschenhandels sind meistens Frauen im Alter zwischen 18 und 30 Jahren, aber auch erst 16-jährige Mädchen aus Lateinamerika, Osteuropa, afrikanischen Ländern südlich der Sahara und Asien.

## **Schweden**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten. Dasselbe gilt für Menschenhandel, und im Falle einer Verurteilung drohen Haftstrafen von 2 bis 10 Jahren. Darüber hinaus stellen auch versuchter Menschenhandel, Verschwörung zum Menschenhandel und das Versäumnis, derartige Verbrechen anzuzeigen, eine Straftat dar.

Schweden ist nach wie vor Transitland und in geringerem Umfang Zielland für den Handel mit Frauen und Kindern. Die Zahl der Frauen, die dem Menschenhandel zum Opfer fallen, wird auf jährlich rund 500 geschätzt. Die Opfer stammen hauptsächlich aus der baltischen Region, aus Osteuropa oder Russland.

## **Vereinigtes Königreich**

Zwangs- oder Pflichtarbeit, auch von Kindern, sind gesetzlich verboten. Dasselbe gilt für Menschenhandel. Dennoch ist Menschenhandel zum Zwecke von Zwangsarbeit und sexueller Ausbeutung nach wie vor ein Problem.

Die Regierung schätzt, dass zwischen 140 und 1.400 Frauen und Kinder aus Mittel- und Osteuropa sowie Asien jedes Jahr zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung in das Vereinigte Königreich gebracht werden. Frauen, Männer und Kinder, die diesem Menschenhandel zum Opfer fallen, werden aber auch als Arbeitskräfte in Privathaushalten, in der Landwirtschaft, im Baugewerbe und in der Gastronomie ausgebeutet. Die Opfer des Menschenhandels sind häufig in Schuldknechtschaft gefangen, verfügen über keinerlei Reiseunterlagen, bekommen falsche Informationen über die Strafverfolgung und Einwanderungsbestimmungen oder erhalten gegen sie oder ihre Familien gerichtete Gewaltandrohungen. Berichten



zufolge waren international organisierte Banden für den Großteil des Menschenhandels zum Zwecke der kommerziellen sexuellen Ausbeutung verantwortlich.

Die britische Regierung hat jetzt ihre Absicht bekannt gegeben, Gesetzesänderungen aufzuheben, die dazu dienten, es in Privathaushalten beschäftigten Wanderarbeitskräften zu ermöglichen, ihren Arbeitgeber zu wechseln und auf diese Weise Missbräuchen zu entkommen, ohne deportiert zu werden. Es sieht so aus, als wolle die Regierung zu der früheren Praxis zurückkehren und die Einreise- und Aufenthaltserlaubnis wieder an den Arbeitgeber binden. Organisationen, die diese Beschäftigten im Vereinigten Königreich vertreten, befürchten, dass dadurch die Fluchtwege misshandelter Beschäftigter abgeschnitten werden, so dass sie nach Ablauf ihrer Verträge selbst die Mittel für ihre Rückkehr nach Hause aufbringen müssen und auf diese Weise in einer Schuldenfalle gefangen sind, die einen weiteren Menschenhandel nach sich ziehen könnte.

In einer jüngsten von COMPAS in Zusammenarbeit mit dem britischen Gewerkschaftsbund TUC zusammengestellten Untersuchung wird anerkannt, dass die Regierung viel getan hat, um Zwangsarbeit zu bekämpfen, vor allem durch die Verabschiedung eines speziellen Gesetzes zur Bekämpfung von Menschenhandel, das den Opfern eines solchen Handels zum Zwecke sexueller Ausbeutung Schutz gewährt. Wie das US-Außenministerium in seinem Bericht von 2006 über Menschenhandel jedoch anmerkt, gilt für die Opfer des Menschenhandels kein besonderer Einwanderungsstatus. Die britische Regierung hat jetzt ihre Absicht bekannt gegeben, die neue Europäische Konvention zu ratifizieren und eine Bedenkzeit von 30 Tagen einzuführen.

### **Schlussfolgerungen**

***In praktisch allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union ist der Handel mit Menschen zum Zwecke der Zwangsarbeit und der sexuellen Ausbeutung ein mehr oder weniger großes Problem. Darüber hinaus werden Strafgefangene in einigen Ländern der Europäischen Union zur Arbeit für private Unternehmen unter Bedingungen gezwungen, die mit einem freien Arbeitsverhältnis, wie in IAO-Übereinkommen 29 gefordert, nicht vereinbar sind. Sie werden ohne ihre Zustimmung, zu unter dem landesweit üblichen Mindestlohn liegenden Sätzen und ohne soziale Absicherung eingestellt, was eindeutig einen Verstoß gegen Artikel 2(2) (c) des Übereinkommens darstellt.***

## **Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

1. Die Außenhandelspolitik der EU bietet Entwicklungsländern über ihr APS einen wichtigen Anreiz zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen in den Bereichen Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit und Kinderarbeit. Gleichzeitig sind in verschiedenen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union in einigen Bereichen der Rechtsprechung und Praxis weitere Anstrengungen der Regierungen erforderlich, um die Verpflichtung zu den grundlegenden Arbeitnehmerrechten, wie von der Europäischen Union in der WTO-Ministererklärung von Singapur und der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit unterstützt, einzuhalten.
2. Die beiden Mitgliedsstaaten (die Tschechische Republik und Estland), die dies bisher noch nicht getan haben, müssen alle acht Kernübereinkommen der IAO ratifizieren. Darüber hinaus sollten sie ihre Gesetzgebung in Einklang mit den Übereinkommen bringen und für eine wirksame Inkraftsetzung sorgen.
3. In einigen EU-Ländern bestehen nach wie vor Probleme in Bezug auf das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, die bisher noch nicht in Angriff genommen wurden und die weitere arbeitsrechtliche Änderungen in diesen Ländern auf der Grundlage der von den betroffenen Gewerkschaftsdachverbänden formulierten Empfehlungen erfordern. Dies betrifft hauptsächlich das Streikrecht und die Vertretung aller Beschäftigten innerhalb der einzelnen Länder. Ferner gibt es in der Praxis ein weit verbreitetes - und in einigen Ländern zunehmendes - Problem mit gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung, das konkret angegangen werden muss.
4. Die EU muss das Recht auf grenzübergreifende Sympathieaktionen als integralen Bestandteil des Streikrechts ausdrücklich anerkennen.
5. Es sind Maßnahmen erforderlich, um die geschlechtsbedingte Diskriminierung in den EU-Mitgliedsstaaten in den Griff zu bekommen. Es bestehen nach wie vor deutliche Lohndiskrepanzen, und Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert und häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Zudem sind sie immer stärker in Teilzeitbeschäftigungen konzentriert. Die Europäische Kommission und die Regierungen der einzelnen Länder sollten für eine wirksamere Umsetzung der Prinzipien gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit und Gleichbehandlung bei der Beschäftigung sorgen. Außerdem sind Maßnahmen erforderlich, um indirekte Formen von Diskriminierung zu beseitigen.
6. Die Diskriminierung der ethnischen Minderheit der Roma ist in nahezu allen neuen Mitgliedsstaaten, aber auch in anderen Ländern, weit verbreitet. Es sollten besser abgestimmte Maßnahmen ergriffen werden, um Diskriminierung zu verhindern und den

Zugang der Roma zu Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu verbessern.

7. Es müssen größere Fortschritte erzielt werden, um Kinderarbeit in der Europäischen Union zu beseitigen. In einigen Ländern befinden sich die Gesetze über das Mindestbeschäftigungsalter und den Schutz von Kindern am Arbeitsplatz nicht voll und ganz im Einklang mit den Kernübereinkommen der IAO im Bereich Kinderarbeit. Darüber hinaus sollte die Inkraftsetzung der Gesetzgebung und Politik über formelle Beschäftigungsverhältnisse hinausgehen, da die meisten Rechtsverstöße in Familienbetrieben, landwirtschaftlichen Kleinbetrieben und in der Gastronomie stattfinden. Die Tschechische Republik und Estland sollten IAO-Übereinkommen 138 ratifizieren. In den meisten Ländern sind besonders durchgreifende Maßnahmen erforderlich, um die schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu beseitigen.
8. Die wirksame Beseitigung von Zwangsarbeit und sexueller Ausbeutung muss absolute Priorität haben. Da der Menschenhandel für diese Zwecke ein EU-weites Problem ist, ist eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsstaaten dringend erforderlich, um sämtliche Formen des Menschenhandels zu beseitigen. In einigen Ländern müssen die Opfer des Menschenhandels dringend besser geschützt werden.
9. Einige Mitgliedsstaaten der Europäischen Union lassen es zu, dass Strafgefangene für private Unternehmen arbeiten. Dies stellt einen klaren Verstoß gegen IAO-Übereinkommen 29 dar. Diese Praxis muss eingestellt und die Gesetzgebung muss in Einklang mit Artikel 2(2) (c) des Übereinkommens gebracht werden.
10. Entsprechend den von der EU auf den WTO-Ministerkonferenzen in Singapur, Genf und Doha eingegangenen Verpflichtungen sowie ihren Pflichten als Mitglied der IAO sollte die EU der WTO und der IAO regelmäßige Berichte über ihre Gesetzesänderungen und die Umsetzung aller Kernarbeitsnormen zukommen lassen.
11. Die WTO sollte die EU auf ihre auf den Ministerkonferenzen in Singapur und Doha eingegangenen Verpflichtungen zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen aufmerksam machen. Die WTO sollte zudem die IAO bitten, ihre Arbeit mit der EU in diesen Bereichen zu intensivieren und dem Allgemeinen Rat der WTO anlässlich der nächsten Überprüfung der Handelspolitik einen Bericht vorzulegen.

\* \* \* \* \*

## Quellennachweis

Anderson, Bridget, und Rogaly, Ben, *Forced Labour and Migration to the UK*, Untersuchung von COMPAS in Zusammenarbeit mit dem Trades Union Congress, 2005.

Europäischer Ausschuss für soziale Rechte des Europarates, *Schlussfolgerungen Sozialchartas*, 2005.

Der Standard, *Österreich: Die Schere bleibt weiblich*, 10. November 2006.

Dorman, Peter, *Child Labour in the Developed Economies*, IAO-IPEC-Arbeitsdokument, Januar 2001.

Europäisches Roma-Informationsbüro, verschiedene Dokumente.

Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB), verschiedene Dokumente.

IBFG, *Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten*, 2006.

IAO, Internationales Programm zur Beseitigung der Kinderarbeit (IPEC), Informationszentrum.

IAO, *Berichte über ratifizierte Übereinkommen und Kommentare des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen*, 2003-2006.

IAO-IPEC, *Child Labour in Europe and Central Asia: Problem and Response*, Kinderarbeit in ausgewählten Ländern, Arbeitsdokument, 2003.

IAO-IPEC, *PROTECT CEE: Fact sheet Bulgaria*, Projekt zur technischen Unterstützung bei der Bekämpfung der Ausbeutung von Kindern als Arbeitskräfte und in der Sexindustrie, einschließlich Kinderhandel, in mittel- und osteuropäischen Ländern.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich, *Einkommensanalyse 2005. Die Löhne und Gehälter der niederösterreichischen ArbeitnehmerInnen*, November 2006.

Stiftung La Strada Polen, *Trafficking in Women*, [http://www.strada.org.pl/index\\_en.html](http://www.strada.org.pl/index_en.html), Januar 2006.

Petra Burčíková, *Trafficking in Human Beings and Forced Labour or Labour Exploitation in the Czech Republic*, La Strada Tschechische Republik, o.p.s., 2006.

Rõõm, Tairi und Epp Kallaste, *Men and Women in the Estonian Labour Market: An Assessment of the Gender Wage Gap*, Zentrum für politische Studien und Analysen Nr. 08/2004.

Save the Children, *Informe Nacional: Explotación sexual infantil*, Análisis de su situación en España.

Save the Childhood Foundation, *Global Report on the Worst Forms of Child Labour*, Länderinformationen.

Trafficking Network, *Update*, Januar 2007.

UNICEF, *Unseen and Unheard: Child Trafficking in the Netherlands, A First Inventory*, Den Haag, August 2004.

U.S.-Arbeitsministerium, *The Department of Labor's 2005 Findings on the Worst Forms of Child Labor*, Obligatorischer Bericht gemäß dem Handels- und Entwicklungsgesetz aus dem Jahr 2000, 2006.

U.S.-Außenministerium, *Country Reports on Human Rights Practices 2005*.

U.S. -Außenministerium, *Trafficking in Persons Report 2006*.

Vartiainen, Juhana, *Gender Wage Differentials in the Finnish Labour Market*, Arbeitsinstitut für Wirtschaftsforschung, Diskussionspapier, Helsinki, 2002.

**MITGLIEDSORGANISATIONEN DES IGB  
IN DEN MITGLIEDSSTAATEN DER EUROPÄISCHEN UNION**

<b>Land</b>	<b>Organisation</b>
Österreich	Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)
Belgien	Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC-ACV) Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB)
Bulgarien	Bund der Unabhängigen Gewerkschaften Bulgariens (KNSB) (CITUB) Gewerkschaftsbund PODKREPA (PODKREPA)
Zypern	Demokratischer Gewerkschaftsbund Zyperns (DEOK) Türkisch-Zypriotischer Gewerkschaftsbund (TÜRK-SEN) Zypriotischer Gewerkschaftsbund (SEK)
Tschechische Rep.	Tschechisch-Mährischer Gewerkschaftsbund (CM-KOS)
Dänemark	Akademikernes Centralorganisation (AC) Funktionærernes og Tjenestemaendenes Fællesråd (FTF) Landsorganisationen i Danmark (LO)
Estland	Bund Esthnischer Gewerkschaften (EAKL)
Finnland	Gewerkschaftsbund der Akademiker Finnlands (AKAVA) Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK) Finnish Confederation of Salaried Employees (STTK)
Frankreich	Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) Confédération Générale du Travail (CGT) Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (CGT-FO)
Deutschland	Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Großbritannien	Trades Union Congress (TUC)

Griechenland	Griechischer Allgemeiner Gewerkschaftsbund (GSEE)
Ungarn	Autonomer Gewerkschaftsbund (ATUC) Demokratische Liga Unabhängiger Gewerkschaften (LIGA) Nationaler Ungarischer Gewerkschaftsbund (MSZOSZ) Nationale Vereinigung der Arbeiterräte (NFWC/MOSZ)
Irland	-
Italien	Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) Unione Italiana del Lavoro (UIL)
Lettland	Freier Gewerkschaftsbund von Lettland (LBAS)
Litauen	Litauische Gewerkschaftsvereinigung (LDF) Litauische Gewerkschaft "SOLIDARUMAS" (LPS" S") Litauischer Gewerkschaftsbund (LPSK)
Luxemburg	Confédération Générale du Travail du Luxembourg (CGTL) Luxemburger Christlicher Gewerkschaftsbund (LCGB)
Malta	Confederation of Malta Trade Unions (CMTU) General Workers' Union (GWU)
Niederlande	Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
Polen	"Solidarnosc" Niezalezny Samorządny Związek Zawodowy (NSZZ) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ)
Portugal	União Geral de Trabalhadores (UGT P)
Rumänien	Blocul National Sindical (BNS) CNS Cartel Alfa Confédération des Syndicats Démocratiques de Roumanie (CSDR) Nationaler Freier Gewerkschaftsbund von Rumänien - Fratia (CNSLR-FRATIA)

Slowakei	Bund der Gewerkschaften der Slowakischen Republik (KOZSR)
Slowenien	-
Spanien	Confederación Sindical de Comisiones Obreras - Acción Sindical Internacional (CC.OO.) Eusko Langileen Alkartasuna - Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV) Unión General de Trabajadores (UGT) Unión Sindical Obrera (USO)
Schweden	Landsorganisationen i Sverige (LO) Zentralorganisation Schwedischer Akademiker (SACO) Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)

\*\*\*\*\*