

Übereinkommen 181 über private Arbeitsvermittler

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1997 zu ihrer fünfundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949,

ist sich der Bedeutung von Flexibilität in der Funktionsweise der Arbeitsmärkte bewusst,

weist darauf hin, dass die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 81. Tagung, 1994, die Auffassung vertreten hat, dass die IAO das Übereinkommen über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, neufassen sollte,

stellt fest, dass das Umfeld, in dem die privaten Arbeitsvermittler tätig sind, sich erheblich unterscheidet von den Bedingungen, die bei der Annahme des vorgenannten Übereinkommens vorherrschten,

anerkennt die Rolle, die die privaten Arbeitsvermittler in einem gut funktionierenden Arbeitsmarkt spielen können,

verweist auf die Notwendigkeit, die Arbeitnehmer vor Missbräuchen zu schützen,

anerkennt die Notwendigkeit, als notwendige Bestandteile eines gut funktionierenden Systems der Arbeitsbeziehungen das Recht auf Vereinigungsfreiheit zu gewährleisten und Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog zu fördern,

verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948,

verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über Zwangsarbeit, 1930, des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, des Übereinkommens über die Beschäftigungspolitik, 1964, des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, des Übereinkommens über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988, und auf die die Anwerbung und Arbeitsvermittlung betreffenden Bestimmungen des Übereinkommens über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und des Übereinkommens über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Neufassung des Übereinkommens über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

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

Die Konferenz nimmt heute, am 19. Juni 1997, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über private Arbeitsvermittler, 1997, bezeichnet wird.

Art. 1

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

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

2. Im Sinne dieses Übereinkommens schliesst der Ausdruck «Arbeitnehmer» Arbeit-suchende ein.

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

Art. 2

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle privaten Arbeitsvermittler.

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

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

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

- a) unter genau festgelegten Umständen privaten Arbeitsvermittlern verbieten, im Rahmen der Erbringung einer oder mehrerer der in Artikel 1 Absatz 1 erwähnten Dienstleistungen für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern oder Wirtschaftszweige tätig zu werden;
- b) unter genau festgelegten Umständen Arbeitnehmer in bestimmten Wirtschaftszweigen oder Teilen davon vom Geltungsbereich des Übereinkom-

mens oder von einigen seiner Bestimmungen ausnehmen, vorausgesetzt, dass den betreffenden Arbeitnehmern auf andere Weise ein angemessener Schutz gewährleistet wird.

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

Art. 3

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

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

Art. 4

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

Art. 5

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

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

Art. 6

Die Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer durch private Arbeitsvermittler:

- a) hat in einer Weise zu erfolgen, die diese Daten schützt und die Achtung der Privatsphäre der Arbeitnehmer in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis gewährleistet;

- b) ist auf Angelegenheiten, die mit den Qualifikationen und der Berufserfahrung der betreffenden Arbeitnehmer zusammenhängen, und alle anderen unmittelbar relevanten Informationen zu beschränken.

Art. 7

1. Die privaten Arbeitsvermittler dürfen den Arbeitnehmern weder unmittelbar noch mittelbar Gebühren oder sonstige Kosten ganz oder teilweise in Rechnung stellen.
2. Die zuständige Stelle kann im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer und nach Anhörung der massgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Ausnahmen von den Bestimmungen des Absatzes 1 zulassen in Bezug auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern und für genau bezeichnete Arten von Dienstleistungen, die von privaten Arbeitsvermittlern erbracht werden.
3. Ein Mitglied, das Ausnahmen gemäss Absatz 2 zugelassen hat, hat in seinen Berichten gemäss Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation Auskünfte über diese Ausnahmen zu erteilen und die Gründe dafür anzugeben.

Art. 8

1. Ein Mitglied hat nach Anhörung der massgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer alle erforderlichen und geeigneten Massnahmen sowohl in den Grenzen seiner Zuständigkeit als auch gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedern zu treffen, um einen ausreichenden Schutz für Wanderarbeitnehmer vorzusehen und Missbräuche gegenüber Wanderarbeitnehmern zu verhindern, die in seinem Hoheitsgebiet durch private Arbeitsvermittler angeworben oder vermittelt worden sind. Diese Massnahmen haben Rechtsvorschriften zu umfassen, die Zwangsmassnahmen vorsehen, einschliesslich des Verbots solcher privater Arbeitsvermittler, die Missbrauch betreiben oder betrügerische Praktiken anwenden.
2. Werden Arbeitnehmer in einem Land für eine Arbeit in einem anderen Land angeworben, haben die betreffenden Mitglieder den Abschluss von bilateralen Vereinbarungen in Erwägung zu ziehen, um Missbrauch und betrügerische Praktiken bei der Anwerbung, Vermittlung und Beschäftigung zu verhindern.

Art. 9

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

Art. 10

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

Art. 11

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

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

Art. 12

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

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

Art. 13

1. Ein Mitglied hat in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und nach Anhörung der massgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Bedingungen zu formulieren, festzulegen und regelmässig zu überprüfen, um die Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst und den privaten Arbeitsvermittlern zu fördern.
2. Die in Absatz 1 erwähnten Bedingungen haben auf dem Grundsatz zu beruhen, dass die Behörden die abschliessende Zuständigkeit behalten für:
 - a) die Festlegung der Arbeitsmarktpolitik;
 - b) die Verwendung oder die Kontrolle der Verwendung der zur Umsetzung dieser Politik bestimmten öffentlichen Mittel.
3. Die privaten Arbeitsvermittler haben der zuständigen Stelle in von ihr zu bestimmenden Zeitabständen die von ihr verlangten Informationen zu liefern, wobei der vertrauliche Charakter solcher Informationen zu wahren ist:
 - a) damit die zuständige Stelle sich ein Bild von der Struktur und den Tätigkeiten der privaten Arbeitsvermittler in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten machen kann;
 - b) für statistische Zwecke.
4. Die zuständige Stelle hat diese Informationen zusammenzustellen und in regelmässigen Zeitabständen der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Art. 14

1. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind durch die Gesetzgebung oder durch andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Mittel, wie gerichtliche Entscheidungen, Schiedssprüche oder Gesamtarbeitsverträge, durchzuführen.
2. Die Überwachung der Durchführung der Bestimmungen zur Umsetzung dieses Übereinkommens ist durch die Arbeitsaufsicht oder andere zuständige Behörden sicherzustellen.
3. Bei Verstössen gegen dieses Übereinkommen sind ausreichende Abhilfemassnahmen vorzusehen und wirksam anzuwenden, einschliesslich Zwangsmassnahmen, soweit angemessen.

Art. 15

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

Art. 16

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

Art. 17

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

Art. 18

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.
2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Art. 19

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn Jahren nach Massgabe dieses Artikels kündigen.

Art. 20

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.
2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Art. 21

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

Art. 22

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

Art. 23

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

- a) Die Ratifikation des neu gefassten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 19 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neu gefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

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

Art. 24

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