



# Verwaltungsrat

353. Tagung, Genf, 10.–20. März 2025

Sektion Rechtsfragen und internationale Arbeitsnormen

LILS

Segment Internationale Arbeitsnormen und Menschenrechte

**Datum:** 3. März 2025

**Original:** Englisch

Erster Punkt der Tagesordnung

## Vorgeschlagenes Formular für die im Jahr 2026 nach Artikel 19 der IAO-Verfassung vorzulegenden Berichte

Übereinkommen (Nr. 158) und Empfehlung (Nr. 166) über die  
Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982

### Zweck der Vorlage

In dieser Vorlage wird der Verwaltungsrat gebeten, die Regierungen zu ersuchen, Berichte gemäß Artikel 19 der Verfassung der IAO zu dem Übereinkommen (Nr. 158) und der Empfehlung (Nr. 166) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, zu übermitteln, damit der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen 2026 eine Allgemeine Erhebung ausarbeiten kann, die sodann 2027 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert wird. Der Verwaltungsrat wird gebeten, das entsprechende Berichtsformular zu genehmigen (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 6).

**Einschlägiges strategisches Ziel:** Beschäftigung.

**Einschlägige Ergebnisvorgabe:** Zu erbringende Leistung 1.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die wirksame Anwendung der internationalen Arbeitsnormen voranzutreiben.

**Grundsatzpolitische Konsequenzen:** Keine.

**Rechtliche Konsequenzen:** Keine.

**Finanzielle Konsequenzen:** Die üblichen Konsequenzen im Zusammenhang mit der Ausarbeitung einer Allgemeinen Erhebung.

**Erforderliche Folgemaßnahmen:** Umsetzung des Beschlusses des Verwaltungsrats.

**Verfasser:** Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen (NORMES).

**Verwandte Dokumente:** [GB.349/LILS/2](#), [GB.349/PV\(Rev.1\)](#).

1. Auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) lag dem Verwaltungsrat ein Dokument über die Auswahl der Übereinkommen und Empfehlungen vor, zu denen nach Artikel 19 der IAO-Verfassung im Jahr 2026 Berichte angefordert werden sollten, damit der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen 2026 die jährliche Allgemeine Erhebung ausarbeiten kann, die sodann 2027 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert wird.<sup>1</sup>
2. Der Verwaltungsrat beschloss, dass sich die 2026 vom Sachverständigenausschuss auszuarbeitende und der Internationalen Arbeitskonferenz 2027 vorzulegende Allgemeine Erhebung mit dem Übereinkommen (Nr. 158) und der Empfehlung (Nr. 166) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, befassen soll.<sup>2</sup>
3. Wie während der Erörterungen angeregt wurde, könnte die Allgemeine Erhebung dazu dienen, auf diese Instrumente aufmerksam zu machen, aufzuzeigen, welche Staaten sie in ihrer innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis anwenden, mögliche Hindernisse für ihre Ratifizierung zu ermitteln und dem Normenüberprüfungsmechanismus wertvolle Informationen für seine Erörterung dieser Instrumente im Jahr 2027 zu liefern. Den Meinungsäußerungen zufolge könnte eine Allgemeine Erhebung eine Gelegenheit bieten, das volle Potenzial von Normen zur Beschäftigungssicherheit in Notlagen auszuschöpfen, insbesondere in einer Welt, die wirtschaftliche Stagnation, steigende Arbeitslosigkeit und die Erholung von der COVID-19-Pandemie zu bewältigen hat.
4. Der Verwaltungsrat ersuchte daher das Amt, zur Behandlung auf seiner 353. Tagung (März 2025) einen Berichtsentwurf für die Allgemeine Erhebung zu dem Übereinkommen Nr. 158 und der Empfehlung Nr. 166 auszuarbeiten.
5. Das vorgeschlagene Berichtsformular wurde auf der Grundlage der Bestimmungen der ausgewählten Instrumente und unter Berücksichtigung der vom Verwaltungsrat auf seiner 349. Tagung geäußerten Ansichten erstellt und wird diesem zur Prüfung und Genehmigung vorgelegt (siehe Anhang).

## ► Beschlussentwurf

---

6. **Der Verwaltungsrat**
  - a) **ersuchte die Regierungen, für 2026 Berichte gemäß Artikel 19 der Verfassung der IAO zu dem Übereinkommen (Nr. 158) und der Empfehlung (Nr. 166) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, zu übermitteln und**
  - b) **genehmigte das im Anhang zu Dokument GB.353/LILS/1 enthaltene Berichtsformular zu diesen Instrumenten.**

---

<sup>1</sup> GB.349/LILS/2.

<sup>2</sup> GB.349/PV(Rev.1), Abs. 1021.

## ► Anhang

---

### Vorgeschlagenes Formular für die nach Artikel 19 der Verfassung der IAO vorzulegenden Berichte über das Übereinkommen Nr. 158 und die Empfehlung Nr. 166

Gemäß Art. 19 der Verfassung

Ü.158

E.166

INTERNATIONALES ARBEITSAMT

BERICHTE ZU  
NICHT RATIFIZIERTEN ÜBEREINKOMMEN UND EMPFEHLUNGEN

*(Artikel 19 der Verfassung  
der Internationalen Arbeitsorganisation)*

---

BERICHTSFORMULAR FÜR DIE FOLGENDEN INSTRUMENTE:

**Übereinkommen (Nr. 158) und Empfehlung (Nr. 166)  
über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982**

Genf

2026

*Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation bezieht sich auf die Annahme von Übereinkommen und Empfehlungen durch die Konferenz sowie die sich daraus ergebenden Verpflichtungen für die Mitglieder der Organisation. Die einschlägigen Bestimmungen der Absätze 5, 6 und 7 dieses Artikels lauten wie folgt:*

5. Für ein Übereinkommen gelten die folgenden Bestimmungen:

...

e) Findet ein Übereinkommen nicht die Zustimmung der Stelle oder der Stellen, in deren Zuständigkeit die Angelegenheit fällt, so hat das Mitglied keine weitere Verpflichtung, als dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand seiner Gesetzgebung und über seine Praxis bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand des Übereinkommens bilden. Dabei gibt es näher an, in welchem Umfang den Bestimmungen des Übereinkommens durch Gesetzgebung, Verwaltungsmaßnahmen, Gesamtarbeitsverträge oder auf andere Weise entsprochen wurde oder entsprochen werden soll, und legt die Schwierigkeiten dar, welche die Ratifikation eines solchen Übereinkommens verhindern oder verzögern.

6. Für eine Empfehlung gelten die folgenden Bestimmungen:

...

d) Abgesehen von der Verpflichtung, die Empfehlung der zuständigen Stelle oder den zuständigen Stellen vorzulegen, hat das Mitglied keine weitere Verpflichtung, als dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand seiner Gesetzgebung und über seine Praxis bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand der Empfehlung bilden. Dabei gibt es näher an, in welchem Umfang den Bestimmungen der Empfehlung entsprochen wurde oder entsprochen werden soll, wobei es die Abänderungen dieser Bestimmungen bezeichnet, die notwendig erscheinen oder erscheinen können, um die Annahme oder Anwendung der Bestimmungen zu ermöglichen.

7. Handelt es sich um einen Bundesstaat, so gelten die folgenden Bestimmungen:

a) In Bezug auf Übereinkommen und Empfehlungen, für welche die Bundesregierung nach ihrem Verfassungssystem eine Bundesmaßnahme für angezeigt erachtet, gelten für den Bundesstaat die gleichen Verpflichtungen wie für die Mitglieder, die nicht Bundesstaaten sind.

b) In Bezug auf Übereinkommen und Empfehlungen, für welche die Bundesregierung nach ihrem Verfassungssystem eher eine Maßnahme der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone hinsichtlich aller oder bestimmter Punkte als angezeigt erachtet, hat die Bundesregierung

...

iv) in Bezug auf jedes dieser Übereinkommen, das sie nicht ratifiziert hat, dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand der Gesetzgebung und der Praxis des Bundes und seiner Gliedstaaten, Provinzen oder Kantone bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand des Übereinkommens bilden, wobei sie näher angibt, in welchem Umfang den Bestimmungen des Übereinkommens durch Gesetzgebung, Verwaltungsmaßnahmen, Gesamtarbeitsverträge oder auf andere Weise entsprochen wurde oder entsprochen werden soll,

v) in Bezug auf jede dieser Empfehlungen dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand der Gesetzgebung und der Praxis des Bundes und der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand der Empfehlung bilden, wobei sie näher angibt, in welchem Umfang den Bestimmungen der Empfehlung entsprochen wurde oder entsprochen werden soll,

und die Abänderungen dieser Bestimmungen bezeichnet, die notwendig erscheinen oder erscheinen können, um die Annahme oder Anwendung der Bestimmungen zu ermöglichen.

*Im Einklang mit den vorstehenden Bestimmungen hat der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamts dieses Berichtsformular geprüft und genehmigt. Es ist in einer Weise abgefasst worden, die die Übermittlung der erforderlichen Informationen nach einheitlichen Gesichtspunkten erleichtern soll.*

#### BERICHT

über den Stand der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis bezüglich der Angelegenheiten, die den Gegenstand der im folgenden Fragebogen genannten Instrumente bilden; dieser gemäß Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation angeforderte Bericht ist von der Regierung von ..... spätestens am XXX vorzulegen.

Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerverbände können Stellungnahmen bis spätestens XXX übermitteln.

\* \* \*

### Kontext und Erstreckungsbereich der Fragen

Auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) lag dem Verwaltungsrat ein Dokument über die Auswahl der Übereinkommen und Empfehlungen vor, zu denen nach Artikel 19 der IAO-Verfassung im Jahr 2026 Berichte angefordert werden sollten, damit der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen 2026 die jährliche Allgemeine Erhebung ausarbeiten kann, die sodann 2027 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert wird.<sup>1</sup>

Die Allgemeine Erhebung wird eine Gelegenheit bieten, einen umfassenden Überblick über den aktuellen Stand von Recht und Praxis in Bezug auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen in aller Welt zu geben, und zugleich dazu dienen, auf diese Instrumente aufmerksam zu machen, potenzielle Hindernisse für ihre Ratifizierung zu ermitteln und dem Normenüberprüfungsmechanismus wertvolle Informationen für seine Erörterung dieser Instrumente im Jahr 2027 zu liefern.

\* \* \*

Das folgende Berichtsformular enthält Fragen, die auf den einschlägigen Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 158) und der Empfehlung (Nr. 166) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, beruhen.

<sup>1</sup> GB.349/PV(Rev.1), Abs. 992–1021.

## I. Durchführungsmethoden und Begriffsbestimmungen

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 1. Bitte geben Sie an, ob Bestimmungen betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine oder mehrere der folgenden Methoden festgelegt sind: a) Gesetzgebung (Gesetze oder Vorschriften), b) Gesamtarbeitsverträge/Kollektivvereinbarungen, c) betriebliche Regelungen, d) Schiedssprüche, e) gerichtliche Entscheidungen oder f) andere Durchführungsmethoden. Falls ja, stellen Sie bitte Links zu der genannten Gesetzgebung und dem Wortlaut der einschlägigen Musterverträge/-vereinbarungen oder Schiedssprüche sowie der wichtigsten gerichtlichen Entscheidungen oder Kopien davon zur Verfügung. | Ü158: Art. 1<br>E166: Abs. 1 |
| 2. Bitte machen Sie Angaben dazu, ob und wie „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ <sup>1</sup> auf innerstaatlicher Ebene definiert wird. Bitte geben Sie an, ob diese Definition die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber umfasst.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Ü158: Art. 3<br>E166: Abs. 4 |

## II. Geltungsbereich und Ausnahmen

### Geltungsbereich

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 3. Bitte machen Sie Angaben dazu, ob und wie gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis sichergestellt ist, dass sich die Bestimmungen betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf<br>a) alle Wirtschaftszweige und<br>b) alle Arbeitnehmer<br>erstrecken. | Ü158: Art. 2 (1)<br>E166: Abs. 2 (1) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

### Ausnahmen auf der Grundlage der Art des Arbeitsvertrags und der Arbeitnehmergruppen

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. Bitte geben Sie an, ob die folgenden Arbeitnehmergruppen vollständig oder teilweise von allen oder einigen der in der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis festgelegten Bestimmungen betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgenommen sind:<br>a) die im Rahmen eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit oder eine bestimmte Aufgabe eingestellten Arbeitnehmer. Bitte erläutern Sie, sofern zutreffend, wie „Arbeitsverträge für eine bestimmte Zeit“ und „Arbeitsverträge für eine bestimmte Aufgabe“ definiert werden.<br>b) die auf Probe eingestellten oder eine Wartezeit zurücklegenden Arbeitnehmer, sofern die Probe- oder Wartezeit im Voraus festgesetzt und von angemessener Dauer ist. Bitte geben Sie, sofern zutreffend, an, von welcher Dauer diese Zeit ist und ob sie im Voraus festgesetzt ist.<br>c) die gelegentlich für eine kurze Dauer eingestellten Arbeitnehmer. Bitte geben Sie, sofern zutreffend, an, wie „die gelegentlich für eine kurze Dauer eingestellten Arbeitnehmer“ gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis definiert werden. | Ü158: Art. 2 (2) a)–c), (4),<br>(5) und (6)<br>E166: Abs. 2 (2) a)–c), (3)<br>und (4) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|

<sup>1</sup> Bitte beachten Sie, dass gemäß Artikel 3 des Übereinkommens in diesem Fragebogen die Ausdrücke „Kündigung“ und „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bedeuten.

5. Bitte geben Sie an, ob andere Arbeitnehmergruppen ganz oder teilweise von den Bestimmungen betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen sind. Wenn ja, geben Sie bitte an:
- ob Arbeitnehmergruppen, deren Beschäftigungsbedingungen durch besondere Vorkehrungen geregelt sind, von diesen Bestimmungen ausgenommen sind. Wenn ja, geben Sie bitte an, um welche Art von Ausnahme es sich handelt und ob diese besonderen Vorkehrungen einen Schutz bieten, der dem durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis gewährleisteten Schutz mindestens gleichwertig ist.
  - ob andere begrenzte Arbeitnehmergruppen aufgrund besonderer Probleme von erheblicher Bedeutung in Anbetracht der spezifischen Beschäftigungsbedingungen der betreffenden Arbeitnehmer oder der Größe oder Art des Betriebs ausgeschlossen wurden.
  - ob die betreffenden Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, angehört wurden.

#### **Schutzmaßnahmen gegen die Nutzung befristeter Verträge, die darauf abzielen, den Schutz zu umgehen**

6. Bitte geben Sie an, ob in angemessener Weise sichergestellt ist, dass der Gebrauch von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) als Mittel zur Umgehung des gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis vorgesehenen Schutzes betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verhindert wird. Falls solche Schutzvorkehrungen bestehen, machen Sie bitte Angaben zu:
- der zulässigen Höchstdauer befristeter Arbeitsverträge,
  - Beschränkungen des Gebrauchs befristeter Arbeitsverträge, unter anderem dazu, ob diese Beschränkungen für Situationen gelten, in denen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wegen i) der Art der auszuführenden Arbeit, ii) der Umstände, unter denen sie auszuführen ist, oder iii) der Interessen des Arbeitnehmers nicht in Betracht kommt,
  - den Bedingungen, unter denen befristete Verträge möglicherweise als unbefristete Arbeitsverträge angesehen werden,
  - der Höchstzahl der zulässigen Verlängerungen, bevor befristete Verträge als unbefristete Arbeitsverträge anzusehen sind,
  - zusätzlichen Garantien oder Maßnahmen, die zur Begrenzung des Gebrauchs befristeter Verträge eingeführt wurden.
- Ü158: Art. 2 (3) und (5)  
E166: Abs. 3

### **III. Verpflichtung zur Rechtfertigung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen triftigen Grund**

#### **Die Notwendigkeit eines triftigen Grundes**

7. Bitte geben Sie an, ob die innerstaatlichen Durchführungsmethoden einen Grundsatz für eine allgemein anwendbare Norm für die Notwendigkeit vorsehen, sich bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf einen triftigen Grund zu stützen. Falls zutreffend, machen Sie bitte Angaben dazu:
- ob die innerstaatliche Gesetzgebung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne triftigen Grund ausdrücklich verbietet,
  - welche Gründe als triftige Kündigungsgründe gelten und wie sie definiert sind, wobei anzugeben ist, ob sich diese Definitionen auf Folgendes beziehen:
- Ü158: Art. 4

- i) die Fähigkeit des Arbeitnehmers (z.B. Fehlen notwendiger Qualifikationen oder Eigenschaften oder mangelnde Arbeitsleistung, die nicht auf eine vorsätzliche Verfehlung oder Arbeitsunfähigkeit infolge von Erkrankung oder Verletzung zurückzuführen ist),
- ii) das Verhalten des Arbeitnehmers (z.B. unzureichende Erfüllung von Aufgaben oder ungebührliches Verhalten),
- iii) die Erfordernisse der Tätigkeit des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes (z.B. wirtschaftliche, technologische, strukturelle oder ähnliche Gründe).

#### Nicht triftige Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

8. Bitte geben Sie an, ob gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder anderer Durchführungsmethoden folgende Kriterien als ein nicht triftiger Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten:
- a) die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder die gewerkschaftliche Betätigung außerhalb der Arbeitszeit oder, mit Zustimmung des Arbeitgebers, während der Arbeitszeit,
  - b) die Tatsache, dass sich jemand um die Funktion eines Arbeitnehmervertreters bewirbt, eine solche Funktion ausübt oder ausgeübt hat,
  - c) der Umstand, dass jemand wegen einer behaupteten Verletzung von Gesetzen oder Vorschriften gegen den Arbeitgeber eine Klage eingebracht oder sich an einem Verfahren gegen ihn beteiligt oder die zuständigen Verwaltungsbehörden angerufen hat,
  - d) Rasse,
  - e) Hautfarbe,
  - f) Geschlecht,
  - g) Familienstand,
  - h) Familienpflichten,
  - i) Schwangerschaft,
  - j) Glaubensbekenntnis,
  - k) politische Meinung,
  - l) nationale Abstammung,
  - m) soziale Herkunft,
  - n) Abwesenheit von der Arbeit während des Mutterschaftsurlaubs,
  - o) das Alter, vorbehaltlich der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf den Eintritt in den Ruhestand,
  - p) Abwesenheit von der Arbeit wegen Erfüllung der Wehrpflicht oder sonstiger staatsbürgerlicher Pflichten, gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis.
- Ü158: Art. 5 a)–e)  
E166: Abs. 5 a) und b)

9. Bitte geben Sie an, ob die innerstaatlichen Durchführungsmethoden vorsehen, dass eine vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit wegen Krankheit oder Unfall kein triftiger Kündigungsgrund ist. Falls ja, machen Sie bitte Angaben dazu:
- a) was unter „vorübergehender Abwesenheit von der Arbeit“ zu verstehen ist,
  - b) wann eine ärztliche Bescheinigung erforderlich ist,
  - c) inwieweit die Anwendung der obigen Vorgaben eingeschränkt ist.
- Ü158: Art. 6 (1) und (2)  
E166: Abs. 6 (1) und (2)

#### IV. Verfahren zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

##### Verfahren vor oder zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

10. Bitte geben Sie an, ob die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis Arbeitnehmern die Gelegenheit bietet, sich zur Wehr zu setzen, wenn ihr Arbeitsverhältnis aus Gründen gekündigt wird, die mit i) ihrem Verhalten oder ii) ihren Leistungen zusammenhängen, es sei denn, dass es für den Arbeitgeber unzumutbar wäre, eine solche Gelegenheit zu geben. Falls die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis eine derartige Gelegenheit vorsieht, machen Sie bitte Angaben zu Situationen, in denen es für den Arbeitgeber unzumutbar wäre, eine solche Gelegenheit zu geben.
- Ü158: Art. 7
11. Bitte machen Sie Angaben dazu, wie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer Verfehlung eines Arbeitnehmers gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis geregelt ist. Falls zutreffend, geben Sie bitte an, ob:
- a) eine Verfehlung wiederholt erfolgen muss, um eine Entlassung zu rechtfertigen, es sei denn, der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer eine angemessene schriftliche Verwarnung,
  - b) das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers wegen einer Verfehlung zu beenden, als verwirkt gilt, wenn die Kündigung nicht innerhalb einer angemessenen Frist, nachdem er von der Verfehlung Kenntnis erlangt hat, erfolgt.
- E166: Abs. 7 und 10
12. Bitte machen Sie Angaben dazu, wie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen unbefriedigender Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis geregelt ist. Bitte geben Sie an, ob Arbeitgeber verpflichtet sind:
- a) dem Arbeitnehmer geeignete Weisungen zu erteilen,
  - b) eine schriftliche Verwarnung zu erteilen, in der die unbefriedigende Arbeitsleistung dargelegt wird, und eine angemessene Besserungsfrist zu setzen.
- E166: Abs. 8
13. Bitte geben Sie an, ob Arbeitnehmer gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis berechtigt sind, sich von einer anderen Person unterstützen zu lassen, wenn sie sich gegen Behauptungen über ihr eigenes Verhalten oder ihre eigenen Leistungen zur Wehr setzen, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen können. Falls ja, geben Sie bitte an, wie dieses Recht geregelt ist.
- E166: Abs. 9
14. Bitte geben Sie an, ob gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis Arbeitgeber verpflichtet sind:
- a) die Arbeitnehmervertreter anzuhören, bevor eine endgültige Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzelner Arbeitnehmer getroffen wird,
  - b) den Arbeitnehmern die Entscheidung, ihr Arbeitsverhältnis zu beenden, schriftlich mitzuteilen.
- E166: Abs. 11 und 12

## Verfahren zur Anfechtung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <p>15. Bitte geben Sie an, ob Arbeitnehmer, die die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses für nicht gerechtfertigt halten, gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis das Recht haben, sie bei einem Gericht, einem Arbeitsgericht, einem Schiedsaussschuss, einem Schiedsrichter oder einer anderen unparteiischen Stelle anzufechten. Falls ja, machen Sie bitte Angaben zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) der Frage, ob das Recht auf Anfechtung eingeschränkt ist, wenn eine zuständige Stelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hat,</li> <li>b) allen geltenden Fristen, innerhalb deren Arbeitnehmer von ihrem Recht auf Anfechtung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Gebrauch machen müssen,</li> <li>c) den Bemühungen der Behörden, Arbeitnehmervertreter und Verbände der Arbeitnehmer, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer über die ihnen zu Gebote stehenden Anfechtungsmöglichkeiten voll unterrichtet sind. Falls diese vorhanden sind, machen Sie bitte Angaben zu der Art und Wirkung dieser Maßnahmen.</li> </ul> | <p>Ü158: Art. 8 (1), (2) und (3)<br/>E166: Abs. 15</p> |
| <p>16. Bitte geben Sie an, ob die in Frage 15 genannte(n) Stelle(n) befugt ist bzw. sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemachten Gründe zu prüfen,</li> <li>b) die sonstigen Umstände des betreffenden Falles zu prüfen,</li> <li>c) eine Entscheidung darüber zu treffen, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt war,</li> <li>d) in den Fällen, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erfordernissen der Tätigkeit des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes begründet wird, festzustellen, ob sie tatsächlich aus diesen Gründen erfolgt ist. Falls ja, geben Sie bitte an, ob die Stelle(n) auch befugt ist bzw. sind zu entscheiden, ob diese Gründe zu ihrer Rechtfertigung ausreichen.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>Ü158: Art. 9 (1) und (3)</p>                        |
| <p>17. Bitte geben Sie an, ob die in Frage 15 genannte(n) Stelle(n) befugt ist bzw. sind, die Zahlung einer angemessenen Entschädigung oder einen anderen geeigneten Ausgleich anzuordnen, wenn sie zu der Überzeugung gelangt bzw. gelangen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gerechtfertigt ist, und gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis nicht befugt ist bzw. sind oder es nicht für angezeigt hält bzw. halten, sie für unwirksam zu erklären und/oder die Wiedereinstellung anzuordnen oder vorzuschlagen. Falls ja, geben Sie bitte an, wie eine solche Entschädigung zustande kommt oder worin ein solcher Ausgleich besteht.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>Ü158: Art. 10</p>                                   |
| <p>18. Bitte geben Sie an, ob gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis sichergestellt ist, dass durch die eine und/oder die andere der folgenden Möglichkeiten der Arbeitnehmer nicht allein die Beweislast dafür trägt, dass die Kündigung nicht gerechtfertigt war.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Die Beweislast für das Vorliegen eines triftigen Kündigungsgrundes trägt der Arbeitgeber.</li> <li>b) Die Schlussfolgerung der in Frage 15 genannten Stelle(n) über den Kündigungsgrund wird auf der Grundlage der von den Parteien vorgebrachten Beweise und gemäß den durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis vorgesehenen Verfahren gezogen.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>Ü158: Art. 9 (2) a) und b)</p>                      |
| <p>19. Bitte geben Sie an, ob die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis ein Verfahren zur gütlichen Einigung vor oder während eines Verfahrens zur Anfechtung der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vorsieht. Falls ja, machen Sie bitte Angaben dazu, wie dieses Verfahren abläuft.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>E166: Abs. 14</p>                                   |

## V. Kündigungsfrist und Arbeitszeugnis

20. Bitte geben Sie an, ob ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet werden soll, gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis Anspruch auf eine angemessene Kündigungsfrist oder an deren Stelle auf eine Entschädigung hat, es sei denn, er hätte sich eine schwere Verfehlung zuschulden kommen lassen. Falls ja, machen Sie bitte Angaben dazu:
- a) wie „Kündigungsfrist“ definiert wird, welche Dauer sie hat und was die an ihrer Stelle gewährte Entschädigung beinhaltet,
  - b) wie „schwere Verfehlung“ für diesen Zweck definiert wird,
  - c) ob Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist, um sich eine andere Beschäftigung suchen zu können, Anspruch auf angemessene freie Zeit ohne Lohnausfall haben, die zu für beide Parteien annehmbaren Zeiten in Anspruch genommen wird.
- Ü158: Art. 11  
E166: Abs. 16
21. Bitte geben Sie an, ob Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet worden ist, das Recht haben:
- a) sich auf ihr Verlangen vom Arbeitgeber ein Zeugnis ausstellen zu lassen, in dem nur die Daten ihrer Einstellung und der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses und die Art der von ihnen ausgeführten Arbeit oder Arbeiten festgehalten sind,
  - b) auf ihr Verlangen in diesem Zeugnis oder in einem gesonderten Zeugnis eine Beurteilung ihres Verhaltens und ihrer Leistungen zu erhalten.
- E166: Abs. 17

## VI. Abfindung und andere Formen der Einkommenssicherung

22. Bitte machen Sie Angaben zum Inhalt der Leistungen, auf die ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet worden ist, Anspruch hat. Bitte geben Sie an, ob diese Leistungen Folgendes umfassen:
- a) eine Abfindung oder sonstige beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu gewährende Leistungen. Bitte geben Sie ferner an, ob
    - i) der Betrag sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Höhe des Entgelts oder anderen Kriterien richtet und ii) ob sie unmittelbar vom Arbeitgeber oder von einem aus Arbeitgeberbeiträgen gebildeten Fonds gezahlt werden,
  - b) Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe oder sonstige Leistungen der sozialen Sicherheit (wie Leistungen bei Alter oder Invalidität),
  - c) eine Verbindung solcher Abfindungen und Leistungen.
- Ü158: Art. 12 (1) a)–c),  
(2) und (3)  
E166: Abs. 18 (1) a–c)  
und (2)
23. Geben Sie bitte an, ob gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer schweren Verfehlung der Anspruch auf die in 22 Frage erwähnten Abfindungen oder Leistungen verwirkt ist.
- Ü158: Art. 12 (3)  
E166: Abs. 18 (3)

## VII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen

24. Bitte machen Sie Angaben zur Gesetzgebung sowie zu Gesamtarbeitsverträgen/Kollektivvereinbarungen, Schiedssprüchen, gerichtlichen Entscheidungen oder anderen Durchführungsmethoden, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen relevant sind. Falls vorhanden, legen Sie bitte einschlägige Rechtsvorschriften, Vereinbarungen oder gerichtliche Entscheidungen vor, aus denen hervorgeht, wie diese Bestimmungen in der Praxis angewandt werden.
- Ü158: Art. 1, 13 und 14

25. Bitte machen Sie, sofern zutreffend, Angaben dazu, wie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen in den innerstaatlichen Durchführungsmethoden definiert wird. Ü158: Art. 1, 13 und 14

### Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter

26. Bitte geben Sie an, ob der Arbeitgeber bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen verpflichtet ist, den – auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis als solche anerkannten – Arbeitnehmervertretern<sup>2</sup> rechtzeitig einschlägige Auskünfte zu erteilen. Bitte geben Sie insbesondere an:
- a) ob diese Angaben Folgendes beinhalten müssen: i) die Gründe für die beabsichtigten Kündigungen, ii) die Zahl der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmergruppen, die voraussichtlich betroffen sein werden, und iii) den Zeitraum, innerhalb dessen die Kündigungen erfolgen sollen,
  - b) ob die Verpflichtung auf eine bestimmte Personenzahl oder einen bestimmten Prozentsatz der Belegschaft beschränkt ist und, falls ja, geben Sie diese oder diesen bitte an.
27. Bitte geben Sie an, ob der Arbeitgeber bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis verpflichtet ist, den in Betracht kommenden Arbeitnehmervertretern so bald wie möglich Gelegenheit zur Anhörung über (i) Maßnahmen zur Abwendung der Kündigungen oder zu ihrer Beschränkung auf ein Mindestmaß und ii) Maßnahmen zur Milderung der nachteiligen Auswirkungen etwaiger Kündigungen auf die betroffenen Arbeitnehmer, wie die Suche nach einer anderen Beschäftigung, zu geben. Falls ja, geben Sie bitte an:
- a) wie die Gelegenheit zur Anhörung gegeben wird, wie lange vor den beabsichtigten Kündigungen sie gegeben werden muss und was eine solche Anhörung zum Gegenstand hat,
  - b) ob die Verpflichtung auf eine bestimmte Personenzahl oder einen bestimmten Prozentsatz der Belegschaft beschränkt ist und, falls ja, geben Sie diese oder diesen bitte an.
28. Bitte geben Sie an, ob der Arbeitgeber in Fällen, in denen er größere Veränderungen der Produktion, des Programms, der Organisation, der Struktur oder der Technologie beabsichtigt, die voraussichtlich Kündigungen nach sich ziehen werden, die auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis als solche anerkannten Arbeitnehmervertreter so bald wie möglich zu folgenden Punkten anhören muss: i) zur Einführung solcher Veränderungen, ii) zu ihren voraussichtlichen Auswirkungen und iii) zu den Maßnahmen zur Abwendung oder Milderung der nachteiligen Auswirkungen solcher Veränderungen. Falls ja, geben Sie bitte an, wann Arbeitgeber die einschlägigen Informationen bereitstellen müssen. E166: Abs. 20 (1)–(3)

<sup>2</sup> Der Ausdruck „in Betracht kommende Arbeitnehmervertreter“ bezeichnet gemäß dem Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971, die auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis als solche anerkannten Arbeitnehmervertreter (Übereinkommen Nr. 158 Art. 13 (3) und Empfehlung Nr. 166 Abs. 20 (3)).

### Maßnahmen zur Abwendung oder Beschränkung von Kündigungen und Milderung ihrer Auswirkungen

29. Bitte machen, sofern zutreffend, Angaben zu der Art und Wirkung der Maßnahmen, die im Zusammenhang mit solchen Kündigungen ergriffen werden, um:
- a) Kündigungen abzuwenden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken. Bitte geben Sie an, ob diese Maßnahmen Folgendes umfassen: Einstellungsbeschränkungen, zeitliche Streckung der Personalverminderung im Hinblick auf natürliche Personalverminderungen, innerbetriebliche Umsetzungen, Ausbildung und Umschulung, freiwillige vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand mit entsprechender Einkommenssicherung, Beschränkung von Überstunden und Verkürzung der Normalarbeitszeit;
  - b) die Auswirkungen der Kündigungen zu mildern. Bitte geben Sie an, ob solche Maßnahmen Folgendes umfassen:
    - i) Maßnahmen, die von der zuständigen Stelle unter Mitwirkung des Arbeitgebers und der in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter ergriffen werden, um die betroffenen Arbeitnehmer nach einer Ausbildung oder Umschulung möglichst bald in eine geeignete andere Beschäftigung zu vermitteln, und
    - ii) eine Einkommenssicherung während eines Ausbildungs- oder Umschulungslehrgangs und eine (Teil- oder Voll-)Erstattung der Ausgaben, die mit der Ausbildung oder Umschulung und mit der Suche und Aufnahme einer Beschäftigung, die einen Wohnortwechsel erforderlich macht, verbunden sind.
- Bitte geben Sie, sofern zutreffend, an, ob die zuständige Stelle finanzielle Mittel bereitstellt, um die unter ii) erwähnten Maßnahmen voll oder zum Teil zu unterstützen.
- E166: Abs. 21, 25 (1) und (3), 26 (1) und (2)

### Benachrichtigung der zuständigen Stelle

30. Bitte geben Sie an, ob der Arbeitgeber bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis verpflichtet ist, die zuständige Stelle so früh wie möglich hiervon zu unterrichten und ihr einschlägige Auskünfte zu erteilen. Falls ja, machen Sie bitte Angaben:
- a) zu der bzw. den zuständige(n) Stelle(n) für die Zwecke der Benachrichtigung,
  - b) zu den erforderlichen Informationen, darunter zu der Frage, ob sie Folgendes umfassen müssen: i) die Gründe für die Kündigungen, ii) die Zahl der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmergruppen, die voraussichtlich betroffen sein werden, und iii) den Zeitraum, innerhalb dessen die Kündigungen erfolgen sollen,
  - c) dazu, ob die Verpflichtung nur für Kündigungen einer bestimmten Personenzahl oder eines bestimmten Prozentsatzes der Belegschaft gilt und falls ja, geben Sie diese oder diesen bitte an,
  - d) zu der gemäß den innerstaatlichen Gesetzen oder Vorschriften erforderlichen Mindestfrist vor den Kündigungen.
- Ü158: Art. 14 (1)–(3)

### Auswahlkriterien für die Kündigungen und vorrangige Wiedereinstellung

31. Bitte geben Sie an, ob gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis die Auswahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen beendet werden soll, auf festgelegten Kriterien beruht. Falls ja, machen Sie bitte Angaben dazu, wie diese Kriterien i) den Interessen des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes und ii) den Interessen der Arbeitnehmer das ihnen gebührende Gewicht verleihen.
- E166: Abs. 23 (1) und (2)

32. Bitte geben Sie an, ob gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis Maßnahmen festgelegt werden, die sicherstellen, dass Arbeitnehmer, denen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen gekündigt wurde, in gewissem Maße vorrangig wiedereingestellt werden, wenn der Arbeitgeber erneut Arbeitskräfte mit vergleichbaren Qualifikationen einstellt. Falls ja, geben Sie bitte an: E166: Abs. 24 (1)–(3)
- a) ob Arbeitnehmer nur dann Anspruch auf eine vorrangige Wiedereinstellung haben, wenn sie innerhalb einer bestimmten Frist nach der Kündigung den Wunsch geäußert haben, wiedereingestellt zu werden,
  - b) ob die vorrangige Wiedereinstellung zeitlich begrenzt ist,
  - c) ob die innerstaatlichen Durchführungsmethoden Folgendes berücksichtigen:
    - i) die Kriterien für die vorrangige Wiedereinstellung,
    - ii) die Frage der Wahrung von Rechten (insbesondere von Rechten, die sich aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit ergeben) im Falle der Wiedereinstellung und
    - iii) die für das Entgelt der wiedereingestellten Arbeitnehmer maßgebenden Bedingungen.

#### Statistische Informationen

33. Bitte machen Sie Angaben dazu, wie das Übereinkommen in der Praxis durchgeführt wird, darunter beispielsweise zu den verfügbaren Statistiken über die Aktivitäten der Einspruchsinstanzen (etwa die Zahl der Anfechtungen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, das Ergebnis dieser Anfechtungen, die Art der gewährten Abhilfe und die durchschnittliche Dauer bis zur Entscheidung über eine Anfechtung) sowie zur Zahl der Kündigungen aus wirtschaftlichen oder ähnlichen Gründen.

#### Wirkung der Instrumente und Aussichten für die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 158

34. Bitte geben Sie an, ob Änderungen der innerstaatlichen Gesetze, Vorschriften oder Praxis vorgenommen wurden oder vorgesehen sind, um alle oder einige der Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 158 und der Empfehlung Nr. 166 umzusetzen. Falls ja, stellen Sie bitte Links zu den einschlägigen Texten oder Kopien davon zur Verfügung.
35. Machen Sie bitte Angaben zu den Aussichten für eine Ratifizierung und nennen Sie, sofern zutreffend, bestehende Herausforderungen oder Hindernisse in Bezug auf die mögliche Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 158.

#### Artikel 23 (2) der Verfassung

36. Nennen Sie bitte die repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, denen Kopien des vorliegenden Fragebogens gemäß Artikel 23 (2) der Verfassung der IAO übermittelt worden sind, und geben Sie bitte an, ob Sie von diesen Verbänden Stellungnahmen hinsichtlich der Durchführung oder vorgesehenen Durchführung des Übereinkommens Nr. 158 und der Empfehlung Nr. 166 erhalten haben. Falls ja, übermitteln Sie bitte eine Kopie der eingegangenen Stellungnahmen zusammen mit Bemerkungen, die Sie möglicherweise für nützlich erachten.