

DAS VEREINIGUNGSRECHT DER IAO

Normen und Verfahren

Copyright © Internationale Arbeitsorganisation 1998
Erste Auflage 1998

Veröffentlichungen des Internationalen Arbeitsamtes sind gemäß Zusatzprotokoll 2 des Welturheberrechtsabkommens urheberrechtlich geschützt. Gleichwohl sind kurze Auszüge ohne Genehmigung zulässig, unter der Voraussetzung, daß die Quelle angegeben wird. Das Recht zur Wiedergabe und zur Übersetzung ist zu beantragen bei der Abteilung Veröffentlichungen (Verlagsrechte) des Internationalen Arbeitsamtes, CH-1211 Genf 22, Schweiz. Dem Internationalen Arbeitsamt sind solche Anträge willkommen.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Genf, Internationales Arbeitsamt, 1998

/Gewerkschaftsrechte/, /Vereinigungsfreiheit/, /Text/, /IAO-Übereinkommen/, /IAO-Empfehlung/,
/Rolle der IAO/.04.02.3

ISBN 92-2-709446-6

In Spanisch veröffentlicht unter dem Titel: *Derecho sindical de la OIT: Normas y procedimientos*
(ISBN 92-2-309446-1), Genf, 1995

In Englisch veröffentlicht unter dem Titel: *ILO law on freedom of association: Standards and procedures*

(ISBN 92-2-109446-4), Genf, 1995

In Französisch veröffentlicht unter dem Titel: *Droit syndical de l'OIT. Normes et procédures*
(ISBN 92-2-209446-8), Genf, 1996

CIP — Kurztitelaufnahme des IAA

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Verantwortung für Meinungen, die in Artikeln, Untersuchungen und sonstigen Beiträgen unter dem Namen des Autors zum Ausdruck gebracht werden, liegt ausschließlich bei dem betreffenden Autor, und die Veröffentlichung bedeutet nicht, daß das Internationale Arbeitsamt diesen Meinungen beipflichtet.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, daß das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Mißbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt, ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Diese Stelle versendet auch kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen.

VORWORT

Aufgrund des besonderen Wesensmerkmals der Internationalen Arbeitsorganisation, nämlich ihrer Dreigliedrigkeit, und der wichtigen Aufgaben, die den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in der Organisation selbst sowie in den Mitgliedstaaten durch die Verfassung und die Urkunden der IAO zugewiesen werden, stellt die Achtung der Vereinigungsfreiheit eine grundsätzliche unabdingbare Forderung der IAO dar.

Ohne die Vereinigungsfreiheit, d.h. ohne Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die unabhängig und repräsentativ sind und denen die erforderlichen Rechte und Garantien zur Förderung und Verteidigung der Rechte ihrer Mitglieder und zur Steigerung des Gemeinwohls zugestanden werden, würde der Grundsatz der Dreigliedrigkeit beeinträchtigt, wenn nicht sogar seinen Sinn verlieren, und die Aussichten auf eine größere soziale Gerechtigkeit wären ernsthaft gefährdet.

In der Erklärung von Philadelphia wird bekräftigt, daß die Vereinigungsfreiheit — in diesem Zusammenhang die freie Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte — eine „wesentliche Voraussetzung des ständigen Fortschritts“ ist und daß „der Kampf gegen die Not *innerhalb jeder Nation und durch ständiges gemeinsames internationales Vorgehen*¹ unermüdlich weitergeführt werden muß, wobei die Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sich gleichberechtigt mit den Vertretern der Regierungen in freier Aussprache und zu demokratischen Entscheidungen zusammenfinden, um das Gemeinwohl zu

¹ Von den Verfassern hervorgehoben.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

fördern“. Die Erklärung von Philadelphia schließt mit den Worten, daß die Anwendung dieser Grundsätze „Anliegen der gesamten zivilisierten Welt ist“.

Wenn man davon ausgeht, daß die freie Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte einer der Grundsätze ist, die den Frieden und die soziale Gerechtigkeit garantieren, ist es unter diesem Gesichtspunkt einerseits leicht verständlich, daß die IAO eine Reihe von Übereinkommen (deren wichtigste von einer sehr großen Anzahl von Ländern ratifiziert worden sind)², Empfehlungen und Entschlüsse angenommen hat, die auf diesem Gebiet die wichtigste internationale Quelle darstellen, und daß andererseits zusätzlich zu den allgemeinen Aufsichtsverfahren ein Sonderverfahren zum wirksamen Schutz der gewerkschaftlichen Rechte eingeführt worden ist, das es nicht nur Regierungen von Mitgliedstaaten, sondern auch Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ermöglicht, Klagen gegen Regierungen einzureichen, auch gegen diejenigen, die die Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit nicht ratifiziert haben³.

Dieses Sonderverfahren war das Ergebnis von Verhandlungen und Vereinbarungen zwischen dem Verwaltungsrat des IAA und dem Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen, die 1950 zur Einsetzung des Untersuchungs- und Schlichtungsausschusses in Sachen der Vereinigungsfreiheit führten; im darauffolgenden Jahr, nämlich 1951, setzte der Verwaltungsrat den Ausschuß für Vereinigungsfreiheit ein. Es steht außer Zweifel, daß der Ausschuß für Vereinigungsfreiheit das internationale Gremium ist, das im Bereich der Förderung und Verteidigung der Vereinigungsfreiheit weltweit maßgebend ist. Die außerordentliche Vielfalt der von den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vorgelegten Fälle (mehr als 1.800), die dreigliedrige Zusammensetzung des Ausschusses mit einem unabhängigen Vorsitzenden, die Möglichkeit, Klagen gegen Staaten nachzugehen, die die IAO-Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen nicht ratifiziert haben, die unbestreitbare Unparteilichkeit der Verfahren, die rasche Bearbeitung der Fälle, die Einstimmigkeit der Beschlüsse und die Ausarbeitung einer Reihe von Grundsätzen über grundlegende Probleme der Vereinigungsfreiheit, die die IAO-Normen in diesem Bereich weiterentwickeln und ergänzen, sind Wesensmerkmale, die im internationalen Recht besonders auffallen: Sie verleihen dem

² Bis zum 25. Aug. 1997 waren zum Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, 120 und zum Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, 134 Ratifikationen eingegangen.

³ Schon aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Internationalen Arbeitsorganisation sind die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, die in der IAO-Verfassung enthaltenen Grundsätze einzuhalten, insbesondere die Grundsätze, die die Vereinigungsfreiheit betreffen.

Ausschuß eine Autorität und Glaubwürdigkeit, die im Lauf der Jahre ständig angewachsen ist.

Der Ausschuß hat nicht nur Empfehlungen zu konkreten Einzelfällen ausgesprochen, die befolgt wurden (Nichtanwendung der Todesstrafe, Freilassung von Gewerkschaftern, Aufhebung von Beschlüssen, denen zufolge Gewerkschaften aufgelöst werden sollten, Rückgabe von gewerkschaftlichem Eigentum usw.), sondern auch auf der Grundlage von Übereinkommen, Empfehlungen und Entschlüssen der Internationalen Arbeitskonferenz Grundsätze festgelegt, die vielfach die innerstaatliche Gesetzgebung beeinflusst, Anhaltspunkte für Urteile geliefert, als Richtschnur für die Tätigkeit der Arbeitsaufsicht gedient und die Beilegung von größeren Arbeitsstreitigkeiten erleichtert haben.

Wir möchten an dieser Stelle der Abteilung Vereinigungsfreiheit und insbesondere den Herren Alberto Odero und Horacio Guido, Mitarbeiter dieser Abteilung, für diese Veröffentlichung danken, in der praktisch alle IAO-Texte über Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zusammengestellt und die verschiedenen Verfahren beschrieben werden, auf die zur Förderung ihrer Anwendung zurückgegriffen werden kann.

Schließlich möchten wir noch unserer Freude darüber Ausdruck verleihen, daß diese Veröffentlichung — Ergebnis einer engen Zusammenarbeit zwischen der Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen und dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer — unmittelbar nach dem 75. Jahrestag der Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation erscheint und so von dem unschätzbaren Beitrag der Organisation und ihrer Aufsichtsgremien zur Sache der Vereinigungsfreiheit als wesentlichem Mittel zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit und des Friedens zeugt.

Héctor G. Bartolomei de la Cruz,
Direktor der Hauptabteilung
Internationale Arbeitsnormen

Giuseppe Querenghi,
Direktor des Büros für
Tätigkeiten für Arbeitnehmer

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	v
Teil I. Normen der IAO über Rechte auf dem Gebiet der Vereinigungsfreiheit und der Arbeitsbeziehungen	
<hr/>	
1. Verfassungstexte der IAO über Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (Auszüge)	3
Wortlaut der Verfassung	3
Erklärung von Philadelphia	6
2. Übereinkommen und Empfehlungen über Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (wesentliche Bestimmungen)	11
Übereinkommen (Nr. 11) über das Vereinigungsrecht (Landwirtschaft), 1921	11
Übereinkommen (Nr. 84) über das Vereinigungsrecht (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947	12
Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948	16
Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949	20
Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971	23
Empfehlung (Nr. 143) betreffend Arbeitnehmervertreter, 1971	25
Übereinkommen (Nr. 141) über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975	30
Empfehlung (Nr. 149) betreffend die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975	33

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Übereinkommen (Nr. 151) über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978	42
Empfehlung (Nr. 159) betreffend Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978	45
Übereinkommen (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981	47
3. Bestimmungen sonstiger Übereinkommen und Empfehlungen über die Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und über Arbeitsbeziehungen (Auszüge)	51
<i>A. Wanderarbeitnehmer</i>	
Übereinkommen (Nr. 66) über Wanderarbeiter, 1939	51
Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949	51
Empfehlung (Nr. 100) betreffend den Schutz der Wanderarbeiter (unterentwickelte Länder), 1955	51
Empfehlung (Nr. 151) betreffend Wanderarbeitnehmer, 1975	54
<i>B. Sozialpolitik</i>	
Empfehlung (Nr. 70) betreffend Sozialpolitik in abhängigen Gebieten, 1944	55
Übereinkommen (Nr. 82) über Sozialpolitik (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947	58
Übereinkommen (Nr. 117) über Sozialpolitik (grundlegende Ziele und Normen), 1962	60
<i>C. Eingeborene und in Stämmen lebende Völker</i>	
Übereinkommen (Nr. 107) über eingeborene und in Stämmen lebende Bevölkerungsgruppen, 1957	61
Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989	63
<i>D. Plantagenarbeit</i>	
Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958	63
<i>E. Seeleute</i>	
Empfehlung (Nr. 108) betreffend die Lebens- und Arbeitsbedingungen und die Sicherheit der Seeleute, 1958	69
Empfehlung (Nr. 145) betreffend die Hafendarbeit, 1973	70
Empfehlung (Nr. 155) betreffend die Handelsschifffahrt (Verbesserung der Normen), 1976	71
<i>F. Krankenpflegepersonal</i>	
Übereinkommen (Nr. 149) über das Krankenpflegepersonal, 1977	72
Empfehlung (Nr. 157) betreffend das Krankenpflegepersonal, 1977	73

<i>G. Allgemeine Beschäftigungsbedingungen</i>	
Übereinkommen (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974 . . .	75
Empfehlung (Nr. 148) betreffend den bezahlten Bildungsurlaub, 1974 .	77
Übereinkommen (Nr. 175) über die Teilzeitarbeit, 1994	81
<i>H. Beschäftigung</i>	
Empfehlung (Nr. 150) betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975	82
<i>I. Zwangsarbeit</i>	
Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957	86
4. Übereinkommen und Empfehlungen über Arbeitsbeziehungen und die Beratung mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden (wesentliche Bestimmungen)	87
Empfehlung (Nr. 91) betreffend die Gesamtarbeitsverträge, 1951	87
Empfehlung (Nr. 92) betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951	90
Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952	91
Empfehlung (Nr. 113) betreffend die Beratung in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen, 1960	91
Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967 .	93
Empfehlung (Nr. 130) betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967	96
Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982	100
Empfehlung (Nr. 166) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982	106
Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976	113
Empfehlung (Nr. 152) betreffend dreigliedrige Beratungen (Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation), 1976	115
5. Empfehlung betreffend die Stellung der Lehrer (Auszüge)	119
6. Dreigliedrige Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (Auszüge)	123
7. Entschlüsse der Internationalen Arbeitskonferenz	129

**Teil II. Besondere und allgemeine Verfahren der IAO für den
Schutz der Vereinigungsfreiheit**

8. Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß in Sachen der Vereinigungsfreiheit und Ausschuß für Vereinigungsfreiheit (Besondere Verfahren) (Auszüge)	139
A. Einleitung	139
B. Beschlüsse des Verwaltungsrats des IAA zur Gründung des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit	141
C. Verfahren des Untersuchungs- und Schlichtungsausschusses und des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit für die Behandlung von Klagen wegen angeblicher Verletzung der Vereinigungsfreiheit . .	144
9. Beschwerden nach Artikel 24 und 25 der Verfassung der IAO . . .	161
A. Wortlaut der Artikel 24 und 25	161
B. Verfahrensordnung für die Behandlung von Beschwerden nach Artikel 24 und 25 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation	162
10. Klagen nach Artikel 26 der Verfassung der IAO	167
A. Wortlaut der Artikel 26 bis 34	167
B. Verfahren für Untersuchungsausschüsse	169
11. Sachverständigenausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen	171
A. Einleitung	171
B. Wortlaut von Artikel 19 der Verfassung und allgemeine Übersichten des Sachverständigenausschusses über Übereinkommen und Empfehlungen der IAO	176
C. Wortlaut der Artikel 22 und 23 der Verfassung und Bemerkungen und direkte Anfragen des Sachverständigenausschusses bei seiner Prüfung der Durchführung ratifizierter Übereinkommen	181
12. Konferenzausschuß für die Durchführung der Normen	189
A. Einleitung	189
B. Artikel 7 der Geschäftsordnung	191
C. Historische Entwicklung und Arbeitsweise des Ausschusses für die Durchführung der Normen	191
D. Arbeit des Ausschusses für die Durchführung der Normen	193

NORMEN DER IAO ÜBER RECHTE AUF DEM
GEBIET DER VEREINIGUNGSFREIHEIT
UND DER ARBEITSBEZIEHUNGEN

1

VERFASSUNGSTEXTE DER IAO ÜBER VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

(Auszüge)

VERFASSUNG UND ERKLÄRUNG VON PHILADELPHIA

Wortlaut der Verfassung¹

PRÄAMBEL

Der Weltfriede kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden.

Nun bestehen aber Arbeitsbedingungen, die für eine große Anzahl von Menschen mit so viel Ungerechtigkeit, Elend und Entbehrungen verbunden sind, daß eine Unzufriedenheit entsteht, die den Weltfrieden und die Welteintracht gefährdet. Eine Verbesserung dieser Bedingungen ist dringend erforderlich, zum Beispiel durch Regelung der Arbeitszeit, einschließlich der Festsetzung einer Höchstdauer des Arbeitstages und der Arbeitswoche, Regelung des Arbeitsmarktes, Verhütung der Arbeitslosigkeit, Gewährleistung eines zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohnes, Schutz der Arbeitnehmer gegen allgemeine und Berufskrankheiten sowie gegen Arbeitsunfälle, Schutz der Kinder, Jugendlichen und Frauen, Vorsorge für Alter und Invalidität, Schutz der Interessen der im Auslande beschäftigten Arbeitnehmer, Anerkennung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit, Regelung des beruflichen und technischen Unterrichts und ähnliche Maßnahmen.

¹ Der ursprüngliche Wortlaut der Verfassung von 1919 wurde in den darauffolgenden Jahren mehrfach abgeändert.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Auch würde die Nichteinführung wirklich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen durch eine Nation die Bemühungen anderer Nationen um Verbesserung des Loses der Arbeitnehmer in ihren Ländern hemmen.

Aus allen diesen Gründen und zur Erreichung der in dieser Präambel aufgestellten Ziele stimmen die Hohen Vertragschließenden Teile, geleitet sowohl von den Gefühlen der Gerechtigkeit und Menschlichkeit als auch von dem Wunsche, einen dauernden Weltfrieden zu sichern, der nachstehenden Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation zu.

KAPITEL I — ORGANISATION

Artikel 1

1. Es wird eine ständige Organisation geschaffen, die dazu berufen ist, an der Verwirklichung des Planes zu arbeiten, der in der Präambel zu dieser Verfassung und in der am 10. Mai 1944 in Philadelphia angenommenen und dieser Verfassung als Anlage beigefügten Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation dargelegt ist.

.....

Artikel 3

1. Die Allgemeine Konferenz von Vertretern der Mitglieder hält je nach Bedarf, aber mindestens einmal jährlich, ihre Tagungen ab. Sie setzt sich aus je vier Vertretern jedes Mitgliedens zusammen. Von diesen sind zwei Regierungsdelegierte; von den zwei anderen vertritt je einer die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer jedes Mitgliedens.

2. Jedem Delegierten können technische Berater beigegeben werden. Ihre Zahl darf höchstens zwei für jeden einzelnen Gegenstand betragen, der auf der Tagesordnung der Konferenz steht. Sind Fragen, die besonders Frauen angehen, auf der Konferenz zu erörtern, so soll wenigstens eine der als technische Berater bezeichneten Personen eine Frau sein.

.....

5. Die Mitglieder verpflichten sich, die Delegierten und technischen Berater, die nicht die Regierung vertreten, im Einverständnis mit den maßgebenden Berufsverbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer des betreffenden Landes zu bezeichnen, vorausgesetzt, daß solche Verbände bestehen.

.....

8. Die Namen der Delegierten und ihrer technischen Berater werden dem Internationalen Arbeitsamt durch die Regierung jedes Mitgliedens mitgeteilt.

9. Die Vollmachten der Delegierten und ihrer technischen Berater werden der Konferenz zur Prüfung vorgelegt; diese kann mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der von den anwesenden Delegierten abgegebenen Stimmen die Zulassung jedes Delegierten oder technischen Beraters ablehnen, der nach ihrer Auffassung nicht nach den Bestimmungen dieses Artikels bezeichnet worden ist².

² Artikel 5 und 26 der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz regeln das Verfahren für die Einsprüche gegen die Vollmachten der Delegierten und Berater wie folgt:

Artikel 5

Vollmachtenausschuß

1. Die Konferenz setzt einen Vollmachtenausschuß ein, der sich aus je einem vom Vorschlagsausschuß nominierten Regierungsvertreter, Arbeitgebervertreter und Arbeitnehmervertreter zusammensetzt.

2. Der Vollmachtenausschuß prüft die Vollmachten der Delegierten und ihrer technischen Berater sowie alle gegen sie vorgebrachten Einsprüche gemäß den Bestimmungen von Teil II Abschnitt B der Geschäftsordnung.

Artikel 26

1. Die Vollmachten der Delegierten und technischen Berater sind spätestens fünfzehn Tage vor dem für die Eröffnung der Tagung der Konferenz festgesetzten Zeitpunkt beim Internationalen Arbeitsamt zu hinterlegen.

2. Der Präsident des Verwaltungsrates verfaßt über die Vollmachten einen kurzen Bericht, der gleichzeitig mit den Vollmachten am Tage vor der Eröffnungssitzung den Delegierten zur Prüfung vorgelegt und als Anhang zum Verhandlungsbericht der ersten Sitzung veröffentlicht wird.

3. Der Vollmachtenausschuß, der von der Konferenz nach Artikel 5 der Geschäftsordnung bestellt wird, prüft jeden dem Generalsekretär übermittelten Einspruch gegen die Ernennung von Delegierten oder technischen Beratern.

4. Dieser Einspruch ist in folgenden Fällen nicht zulässig:

- a) wenn der Einspruch dem Generalsekretär nicht innerhalb der 72stündigen Einspruchsfrist übermittelt wird; diese beginnt um 10 Uhr vormittags jenes Tages, an dem Name und Funktion der Person, gegen deren Bestellung Einspruch erhoben wird, im Vorläufigen Verhandlungsbericht veröffentlicht werden. Diese Frist kann jedoch vom Vollmachtenausschuß bei Einsprüchen gegen die Bestellung eines Delegierten oder technischen Beraters eines entfernt gelegenen Landes verlängert werden;
- b) wenn die Verfasser des Einspruches ihren Namen nicht angeben;
- c) wenn der Verfasser des Einspruches technischer Berater des Delegierten ist, dessen Ernennung Gegenstand des Einspruchs ist;
- d) wenn die Einsprüche mit Tatsachen oder Behauptungen begründet werden, welche die Konferenz bereits früher erörtert und in einer auf den gleichen Tatsachen oder Behauptungen beruhenden Erörterung und Beschlußfassung für unerheblich oder unbegründet befunden hat.

5. Für die Feststellung der Zulässigkeit eines Einspruches gilt folgendes Verfahren:

- a) Der Vollmachtenausschuß untersucht jeden Einspruch daraufhin, ob er aus einem der in Absatz 4 aufgezählten Gründe nicht zulässig ist;

Erklärung von Philadelphia

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die in Philadelphia zu ihrer sechsundzwanzigsten Tagung zusammengetreten ist, nimmt heute, am 10. Mai 1944, diese Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation und über die Grundsätze an, welche die Politik ihrer Mitglieder leiten sollten.

I

Die Konferenz erneuert das Bekenntnis zu den leitenden Grundsätzen, auf die sich die Organisation stützt, und erklärt im besonderen:

- a) Arbeit ist keine Ware.
- b) Freiheit der Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit sind wesentliche Voraussetzungen beständigen Fortschritts.
- c) Armut, wo immer sie besteht, gefährdet den Wohlstand aller.
- d) Der Kampf gegen die Not muß innerhalb jeder Nation und durch ständiges gemeinsames internationales Vorgehen unermüdlich weitergeführt werden, wobei die Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sich gleichberechtigt mit den Vertretern der Regierungen in freier Aussprache und zu

(Fortsetzung der Fußnote von S. 5.)

- b) ist der Ausschuß in bezug auf die Zulässigkeit eines Einspruches einstimmig der gleichen Auffassung, so ist seine Entscheidung endgültig;
- c) gelangt der Vollmachtenausschuß zu keiner einstimmigen Auffassung über die Zulässigkeit eines Einspruches, so verweist er die Frage an die Konferenz, die auf Grund des Verhandlungsberichtes des Ausschusses sowie eines die Auffassungen der Mehrheit sowie der Minderheit seiner Mitglieder darlegenden Berichtes ohne weitere Beratung über die Zulässigkeit des Einspruches beschließt.

6. Wird ein Einspruch nicht als unzulässig erklärt, so untersucht der Vollmachtenausschuß die Berechtigung des Einspruches und legt der Konferenz darüber einen Dringlichkeitsbericht vor.

7. Legt der Vollmachtenausschuß oder eines seiner Mitglieder einen Bericht vor, in dem der Konferenz empfohlen wird, die Zulassung eines Delegierten oder technischen Beraters zu verweigern, so unterbreitet der Präsident diesen Vorschlag der Konferenz zur Beschlußfassung; falls die Konferenz der Ansicht ist, daß die Ernennung des Delegierten oder technischen Beraters nicht den Bestimmungen der Verfassung entspricht, dann kann sie nach Artikel 3 Absatz 9 der Verfassung mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der von den anwesenden Delegierten abgegebenen Stimmen die Zulassung dieses Delegierten oder technischen Beraters verweigern. Delegierte, die für die Verweigerung der Zulassung des Delegierten oder technischen Beraters sind, stimmen mit „Ja“; Delegierte, die gegen die Verweigerung der Zulassung des Delegierten oder technischen Beraters sind, stimmen mit „Nein“.

8. Ein Delegierter oder technischer Berater, gegen dessen Ernennung Einspruch erhoben wird, behält bis zur endgültigen Entscheidung über die Frage seiner Zulassung dieselben Rechte wie die anderen Delegierten und technischen Berater.

demokratischen Entscheidungen zusammenfinden, um das Gemeinwohl zu fördern.

II

Die Konferenz ist davon überzeugt, daß die Erfahrung die Richtigkeit der in der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation enthaltenen Erklärung voll erwiesen hat, wonach der Friede auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden kann, und bestätigt folgendes:

- a) Alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben.
- b) Die Schaffung der hierfür notwendigen Voraussetzungen muß das Hauptziel innerstaatlicher und internationaler Politik sein.
- c) Alle innerstaatlichen und internationalen Pläne und Maßnahmen, insbesondere solche wirtschaftlicher und finanzieller Art, sollten unter diesem Gesichtspunkt beurteilt und nur gutgeheißen werden, soweit sie geeignet erscheinen, die Erreichung dieses Hauptziels zu fördern und nicht zu hindern.
- d) Es gehört zu den Aufgaben der Internationalen Arbeitsorganisation, alle internationalen Pläne und Maßnahmen wirtschaftlicher und finanzieller Art unter diesem grundlegenden Gesichtspunkt zu prüfen und in Erwägung zu ziehen.
- e) Bei der Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben kann die Internationale Arbeitsorganisation nach Berücksichtigung aller in Betracht kommenden wirtschaftlichen und finanziellen Umstände jede ihr zweckmäßig erscheinende Maßnahme in ihre Entscheidungen und Empfehlungen einbeziehen.

III

Die Konferenz anerkennt die feierliche Verpflichtung der Internationalen Arbeitsorganisation, bei den einzelnen Nationen der Welt Programme zur Erreichung folgender Ziele zu fördern:

- a) Vollbeschäftigung und Verbesserung der Lebenshaltung,
- b) Beschäftigung der Arbeitnehmer in Berufen, in denen sie die Befriedigung haben können, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse in vollem Umfang zu entfalten und das Beste zum Gemeinwohl beizutragen,
- c) Vorkehrungen als Mittel zur Erreichung dieses Zieles, um die Ausbildung und den Arbeitsplatzwechsel einschließlich der Wanderungsbewegung zur

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Erlangung von Beschäftigung und zwecks Siedlung zu ermöglichen, wobei allen Beteiligten angemessene Sicherheit zu bieten ist,

- d) Gewährleistung eines gerechten Anteils aller an den Früchten des Fortschritts hinsichtlich der Löhne und des Einkommens, der Arbeitszeit und anderer Arbeitsbedingungen sowie eines lebensnotwendigen Mindestlohnes für alle Arbeitnehmer, die eines solchen Schutzes bedürfen,
- e) tatsächliche Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, Zusammenwirken von Betriebsleitung und Arbeitskräften zur ständigen Steigerung der Produktivität sowie Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei der Vorbereitung und Durchführung sozialer und wirtschaftlicher Maßnahmen,
- f) Ausbau von Maßnahmen der sozialen Sicherheit, um allen, die eines solchen Schutzes bedürfen, ein Mindesteinkommen zu sichern, und um umfassende ärztliche Betreuung zu gewährleisten,
- g) angemessener Schutz für das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei allen Beschäftigungen,
- h) Schutz für Mutter und Kind,
- i) angemessene Ernährungs- und Wohnverhältnisse und Möglichkeiten zur Erholung und zur Teilnahme am kulturellen Leben,
- j) Gewährleistung gleicher Gelegenheiten in Erziehung und Beruf.

IV

Die Konferenz ist der Überzeugung, daß eine gründlichere und umfassendere Nutzung der Produktionsmittel der Welt, die zur Erreichung der in dieser Erklärung dargelegten Ziele notwendig ist, durch wirksames internationales und innerstaatliches Vorgehen, unter anderem durch Maßnahmen gewährleistet werden kann, die darauf abzielen, Erzeugung und Verbrauch zu steigern, ernstliche Konjunkturschwankungen zu vermeiden, den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt in den weniger entwickelten Gebieten der Welt zu fördern, eine größere Beständigkeit der Rohstoffpreise auf dem Weltmarkt zu sichern und einen ausgedehnten und stetigen Welthandel zu fördern. Die Konferenz erklärt deshalb die volle Bereitschaft der Internationalen Arbeitsorganisation zur Zusammenarbeit mit allen internationalen Körperschaften, denen eine Mitverantwortung für diese große Aufgabe und für die Förderung der Gesundheit, der Erziehung und der Wohlfahrt aller Völker anvertraut ist.

V

Die Konferenz bekräftigt, daß die in dieser Erklärung niedergelegten Grundsätze für alle Völker der Welt volle Geltung haben. Die Art ihrer Anwendung muß sich zwar nach der von jedem Volk erreichten sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungsstufe richten, aber ihre fortschreitende Verwirklichung in noch abhängigen Gebieten sowie für Völker, die bereits die Stufe der Selbstregierung erreicht haben, ist Anliegen der gesamten zivilisierten Welt.

2 ÜBEREINKOMMEN UND EMPFEHLUNGEN ÜBER VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN (wesentliche Bestimmungen)

Übereinkommen (Nr. 11) über das Vereinigungsrecht (Landwirtschaft), 1921

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 25. Oktober 1921 zu ihrer dritten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend das Vereinigungs- und Koalitionsrecht der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer, eine Frage, die zum vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und

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

Die Konferenz nimmt das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über das Vereinigungsrecht (Landwirtschaft), 1921, bezeichnet wird, zwecks Ratifikation durch die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation nach den Bestimmungen der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation:

Artikel 1

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, allen in der Landwirtschaft beschäftigten Personen das gleiche Vereinigungs- und Koalitionsrecht wie den gewerblichen Arbeitnehmern zu gewährleisten und jede gesetzliche oder sonstige Vor-

schrift aufzuheben, die dieses Recht für die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer einschränkt.

.....

**Übereinkommen (Nr. 84) über das Vereinigungsrecht
(außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 19. Juni 1947 zu ihrer dreißigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend das Vereinigungsrecht und die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in den außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebieten, eine Frage, die zum dritten Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und

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

Die Konferenz nimmt heute, am 11. Juli 1947, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über das Vereinigungsrecht (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947, bezeichnet wird.

Artikel 1

Dieses Übereinkommen findet auf die außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebiete Anwendung.

Artikel 2

Das Vereinigungsrecht der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu allen gesetzlich erlaubten Zwecken ist durch geeignete Maßnahmen zu gewährleisten.

Artikel 3

Es sind alle tunlichen Maßnahmen zu treffen, um den Gewerkschaften, welche die beteiligten Arbeitnehmer vertreten, das Recht zum Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen mit Arbeitgebern oder mit Verbänden der Arbeitgeber zu gewährleisten.

Artikel 4

Es sind alle tunlichen Maßnahmen zu treffen, um die Vertreter der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei der Ausarbeitung und Durch-

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

führung von Maßnahmen zum Schutze der Arbeitnehmer und zur Durchführung der Arbeitsgesetzgebung anzuhören und sie daran zu beteiligen.

Artikel 5

Bei allen Verfahren zur Prüfung von Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist für möglichste Einfachheit und Schnelligkeit zu sorgen.

Artikel 6

1. Es ist darauf hinzuwirken, daß die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer Arbeitsstreitigkeiten vermeiden und auftretende Streitigkeiten im Wege der Schlichtung nach den Grundsätzen der Billigkeit regeln.

2. In diesem Sinne sind alle tunlichen Maßnahmen zu treffen, um die Vertreter der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in bezug auf Einrichtung und Tätigkeit der Schlichtungsstellen anzuhören und sie daran zu beteiligen.

3. Unbeschadet der Tätigkeit dieser Stellen sind öffentliche Beamte mit der Prüfung der Arbeitsstreitigkeiten zu betrauen. Sie haben auf deren Schlichtung hinzuwirken und sich zu bemühen, den Parteien behilflich zu sein, sie nach den Grundsätzen der Billigkeit beizulegen.

4. Soweit tunlich, sind mit diesen Aufgaben hierfür besonders bezeichnete Beamte zu betrauen.

Artikel 7

1. Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind so rasch als möglich einzurichten.

2. Vertreter der beteiligten Arbeitgeber und der beteiligten Arbeitnehmer einschließlich Vertreter ihrer Verbände, soweit solche bestehen, sind an der Durchführung dieser Verfahren derart und so weit zu beteiligen, wie es die zuständige Stelle bestimmt, jedenfalls aber in gleicher Zahl und mit gleichen Rechten.

Artikel 8

1. Für die in Artikel 35 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation in der Fassung der Abänderungsurkunde von 1946 bezeichneten Gebiete, mit Ausnahme der Gebiete nach Absatz 4 und 5 des genannten Artikels in seiner neuen Fassung, hat jedes Mitglied der Organisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes mit seiner Ratifikation oder sobald wie möglich nach der Ratifikation eine Erklärung zu übermitteln, welche die Gebiete bekanntgibt,

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

- a) für die es die Verpflichtung zur unveränderten Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens übernimmt,
- b) für die es die Verpflichtung zur Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens mit Abweichungen übernimmt, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abweichungen,
- c) in denen das Übereinkommen nicht durchgeführt werden kann, und in diesem Fall die Gründe dafür,
- d) für die es sich die Entscheidung vorbehält.

2. Die Verpflichtungen nach Absatz 1 a) und b) dieses Artikels gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben die Wirkung einer solchen.

3. Jedes Mitglied kann die in der ursprünglichen Erklärung nach Absatz 1 b), c) und d) dieses Artikels mitgeteilten Vorbehalte jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.

4. Jedes Mitglied kann dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach Artikel 14 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt in bestimmten Gebieten bestehende Lage angegeben wird.

Artikel 9

1. Fällt der Gegenstand dieses Übereinkommens unter die Selbstregierungsbefugnisse eines außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebietes, so kann das für die internationalen Beziehungen dieses Gebietes verantwortliche Mitglied im Benehmen mit dessen Regierung dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eine Erklärung übermitteln, durch die es die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen im Namen des betreffenden Gebietes übernimmt.

2. Eine Erklärung betreffend die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen kann dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt werden

- a) von zwei oder mehr Mitgliedern der Organisation für ein ihnen gemeinsam unterstelltes Gebiet,
- b) von jeder nach der Charta der Vereinten Nationen oder auf Grund einer anderen Bestimmung für die Verwaltung eines Gebietes verantwortlichen internationalen Behörde, und zwar für das betreffende Gebiet.

3. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach den vorstehenden Absätzen dieses Artikels übermittelten Erklärungen ist anzugeben, ob das Übereinkommen in dem betreffenden Gebiet mit oder ohne Abweichungen durchgeführt wird; teilt die Erklärung mit, daß die Durchfüh-

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

zung des Übereinkommens mit Abweichungen erfolgt, so sind die Einzelheiten dieser Abweichungen anzugeben.

4. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können jederzeit durch eine spätere Erklärung auf das Recht der Inanspruchnahme jeder in einer früheren Erklärung mitgeteilten Abweichung ganz oder teilweise verzichten.

5. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem dieses Übereinkommen nach Artikel 14 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt bestehende Lage in bezug auf die Durchführung dieses Übereinkommens angegeben wird.

Artikel 10

In den Jahresberichten über die Durchführung dieses Übereinkommens ist für jedes Gebiet, für das eine Erklärung über Abweichungen von den Bestimmungen des Übereinkommens in Kraft ist, anzugeben, inwieweit Fortschritte verwirklicht worden sind, die den Verzicht auf das Recht, von den genannten Abweichungen Gebrauch zu machen, ermöglichen sollen.

Artikel 11

Enthält ein von der Konferenz in der Folge angenommenes Übereinkommen über einen oder mehrere der in dem vorliegenden Übereinkommen behandelten Gegenstände eine bezügliche Regelung, so erlischt die Geltung der in dem erstgenannten Übereinkommen bezeichneten Bestimmungen des vorliegenden Übereinkommens für jedes Gebiet, für das dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eine Erklärung übermittelt worden ist, die vorsieht

- a) die Übernahme der Verpflichtung zur Durchführung des erstgenannten Übereinkommens nach Artikel 35 Absatz 2 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation in der Fassung der Abänderungsurkunde von 1946 oder
- b) die Übernahme der Verpflichtungen aus dem erstgenannten Übereinkommen nach Absatz 5 des genannten Artikels 35.

Artikel 12

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

.....

Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach San Francisco einberufen wurde und am 17. Juni 1948 zu ihrer einund-dreißigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, eine Frage, die den siebenten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, in der Form eines Übereinkommens anzunehmen.

Davon ausgehend, daß die Präambel zur Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation die „Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit“ unter den Mitteln aufzählt, die geeignet sind, die Lage der Arbeitnehmer zu verbessern und den Frieden zu sichern,

daß die Erklärung von Philadelphia erneut bekräftigt hat, daß „Freiheit der Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit wesentliche Voraussetzungen beständigen Fortschritts“ sind,

daß die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer dreißigsten Tagung einstimmig die Grundsätze angenommen hat, welche die Grundlage der internationalen Regelung bilden sollen,

daß die Generalversammlung der Vereinten Nationen sich auf ihrer zweiten Tagung diese Grundsätze zu eigen gemacht und die Internationale Arbeitsorganisation ersucht hat, weiterhin alles zu tun, um die Annahme eines oder mehrerer internationaler Übereinkommen zu ermöglichen,

nimmt die Konferenz heute, am 9. Juli 1948, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, bezeichnet wird.

TEIL I. VEREINIGUNGSFREIHEIT

Artikel 1

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, die folgenden Bestimmungen zur Anwendung zu bringen.

Artikel 2

Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, daß sie deren Satzungen einhalten.

Artikel 3

1. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen.

2. Die Behörden haben sich jedes Eingriffes zu enthalten, der geeignet wäre, dieses Recht zu beschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung zu behindern.

Artikel 4

Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber dürfen im Verwaltungswege weder aufgelöst noch zeitweilig eingestellt werden.

Artikel 5

Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind berechtigt, Verbände und Zentralverbände zu bilden und sich solchen anzuschließen. Die Organisationen, Verbände und Zentralverbände haben das Recht, sich internationalen Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber anzuschließen.

Artikel 6

Die Bestimmungen der Artikel 2, 3 und 4 finden auf die Verbände und Zentralverbände von Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber Anwendung.

Artikel 7

Der Erwerb der Rechtspersönlichkeit durch Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, ihre Verbände und Zentralverbände darf nicht an Bedingungen geknüpft werden, die geeignet sind, die Anwendung der Bestimmungen der Artikel 2, 3 und 4 zu beeinträchtigen.

Artikel 8

1. Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber und ihre Organisationen haben sich gleich anderen Personen und organisierten Gemeinschaften bei Ausübung der ihnen durch dieses Übereinkommen zuerkannten Rechte an die Gesetze zu halten.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

2. Die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte dürfen weder durch die innerstaatliche Gesetzgebung noch durch die Art ihrer Anwendung geschmälert werden.

Artikel 9

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf das Heer und die Polizei Anwendung finden.

2. Die Ratifikation dieses Übereinkommens durch ein Mitglied läßt bereits bestehende Gesetze, Entscheidungen, Gewohnheiten oder Vereinbarungen, die den Angehörigen des Heeres und der Polizei irgendwelche in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte einräumen, nach dem Grundsatz des Artikels 19 Absatz 8 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation unberührt.

Artikel 10

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck „Organisation“ jede Organisation von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat.

TEIL II. SCHUTZ DES VEREINIGUNGSRECHTES

Artikel 11

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, um den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern die freie Ausübung des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten.

TEIL III. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Artikel 12

1. Für die in Artikel 35 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation in der Fassung der Abänderungsurkunde von 1946 bezeichneten Gebiete, mit Ausnahme der Gebiete nach Absatz 4 und 5 des genannten Artikels in seiner neuen Fassung, hat jedes Mitglied der Organisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes mit seiner Ratifikation oder so bald wie möglich nach der Ratifikation eine Erklärung zu übermitteln, welche die Gebiete bekanntgibt,

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

- a) für die es die Verpflichtung zur unveränderten Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens übernimmt,
- b) für die es die Verpflichtung zur Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens mit Abweichungen übernimmt, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abweichungen,
- c) in denen das Übereinkommen nicht durchgeführt werden kann, und in diesem Fall die Gründe dafür,
- d) für die es sich die Entscheidung vorbehält.

2. Die Verpflichtungen nach Absatz 1 a) und b) dieses Artikels gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben die Wirkung einer solchen.

3. Jedes Mitglied kann die in der ursprünglichen Erklärung nach Absatz 1 b), c) und d) dieses Artikels mitgeteilten Vorbehalte jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.

4. Jedes Mitglied kann dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach Artikel 16 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt in bestimmten Gebieten bestehende Lage angegeben wird.

Artikel 13

1. Fällt der Gegenstand dieses Übereinkommens unter die Selbstregierungsbefugnisse eines außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebietes, so kann das für die internationalen Beziehungen dieses Gebietes verantwortliche Mitglied im Benehmen mit dessen Regierung dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eine Erklärung übermitteln, durch die es die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen im Namen des betreffenden Gebietes übernimmt.

2. Eine Erklärung betreffend die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen kann dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt werden

- a) von zwei oder mehr Mitgliedern der Organisation für ein ihnen gemeinsam unterstelltes Gebiet,
- b) von jeder nach der Charta der Vereinten Nationen oder auf Grund einer anderen Bestimmung für die Verwaltung eines Gebietes verantwortlichen internationalen Behörde, und zwar für das betreffende Gebiet.

3. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach den vorstehenden Absätzen dieses Artikels übermittelten Erklärungen ist anzugeben, ob das Übereinkommen in dem betreffenden Gebiet mit oder ohne Abweichungen durchgeführt wird; teilt die Erklärung mit, daß die Durchfüh-

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

zung des Übereinkommens mit Abweichungen erfolgt, so sind die Einzelheiten dieser Abweichungen anzugeben.

4. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können jederzeit durch eine spätere Erklärung auf das Recht der Inanspruchnahme jeder in einer früheren Erklärung mitgeteilten Abweichung ganz oder teilweise verzichten.

5. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem dieses Übereinkommen nach Artikel 16 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt bestehende Lage in bezug auf die Durchführung dieses Übereinkommens angegeben wird.

.....

Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 8. Juni 1949 zu ihrer zweiunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 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 1. Juli 1949, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, bezeichnet wird.

Artikel 1

1. Die Arbeitnehmer sind vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht, angemessen zu schützen.

2. Dieser Schutz ist insbesondere gegenüber Handlungen zu gewähren, die darauf gerichtet sind,

a) die Beschäftigung eines Arbeitnehmers davon abhängig zu machen, daß er keiner Gewerkschaft beitrifft oder aus einer Gewerkschaft austritt,

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

- b) einen Arbeitnehmer zu entlassen oder auf sonstige Weise zu benachteiligen, weil er einer Gewerkschaft angehört oder weil er sich außerhalb der Arbeitszeit oder mit Zustimmung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit gewerkschaftlich betätigt.

Artikel 2

1. Den Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ist in bezug auf ihre Bildung, Tätigkeit und Verwaltung gebührender Schutz gegen jede Einmischung von der anderen Seite, sowohl seitens der Organisationen wie auch ihrer Vertreter oder Mitglieder, zu gewähren.

2. Als Einmischung im Sinne dieses Artikels gelten insbesondere Handlungen, die darauf gerichtet sind, von einem Arbeitgeber oder von einer Organisation von Arbeitgebern abhängige Organisationen von Arbeitnehmern ins Leben zu rufen oder Organisationen von Arbeitnehmern durch Geldmittel oder auf sonstige Weise zu unterstützen, um sie unter den Einfluß eines Arbeitgebers oder einer Organisation von Arbeitgebern zu bringen.

Artikel 3

Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepaßte Einrichtungen zu schaffen, um den Schutz des Vereinigungsrechtes im Sinne der vorangehenden Artikel zu gewährleisten.

Artikel 4

Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepaßte Maßnahmen zu treffen, um im weitesten Umfang Entwicklung und Anwendung von Verfahren zu fördern, durch die Arbeitgeber oder Organisationen von Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits freiwillig über den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können.

Artikel 5

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf das Heer und die Polizei Anwendung finden.

2. Die Ratifikation dieses Übereinkommens durch ein Mitglied läßt bereits bestehende Gesetze, Entscheidungen, Gewohnheiten oder Vereinbarungen, die den Angehörigen des Heeres und der Polizei irgendwelche in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte einräumen, nach dem Grundsatz des Artikels 19 Absatz 8 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation unberührt.

Artikel 6

Dieses Übereinkommen läßt die Stellung der öffentlichen Beamten unberührt und darf in keinem für die Rechte und die Rechtsstellung dieser Beamten irgendwie nachteiligen Sinn ausgelegt werden.

Artikel 7

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

Artikel 8

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

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

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

Artikel 9

1. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach Artikel 35 Absatz 2 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelten Erklärungen hat das beteiligte Mitglied die Gebiete bekanntzugeben,

- a) für die es die Verpflichtung zur unveränderten Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens übernimmt,
- b) für die es die Verpflichtung zur Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens mit Abweichungen übernimmt, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abweichungen,
- c) in denen das Übereinkommen nicht durchgeführt werden kann, und in diesem Fall die Gründe dafür,
- d) für die es sich die Entscheidung bis zu einer weiteren Prüfung der Lage in bezug auf die betreffenden Gebiete vorbehält.

2. Die Verpflichtungen nach Absatz 1 a) und b) dieses Artikels gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben die Wirkung einer solchen.

3. Jedes Mitglied kann die in der ursprünglichen Erklärung nach Absatz 1 b), c) und d) dieses Artikels mitgeteilten Vorbehalte jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.

4. Jedes Mitglied kann dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach Artikel 11 gekündigt werden kann, eine Erklärung

übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt in bestimmten Gebieten bestehende Lage angegeben wird.

Artikel 10

1. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach Artikel 35 Absätze 4 und 5 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelten Erklärungen ist anzugeben, ob das Übereinkommen in dem betreffenden Gebiet mit oder ohne Abweichungen durchgeführt wird; teilt die Erklärung mit, daß die Durchführung des Übereinkommens mit Abweichungen erfolgt, so sind die Einzelheiten dieser Abweichungen anzugeben.

2. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können jederzeit durch eine spätere Erklärung auf das Recht der Inanspruchnahme jeder in einer früheren Erklärung mitgeteilten Abweichung ganz oder teilweise verzichten.

3. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem dieses Übereinkommen nach Artikel 11 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt bestehende Lage in bezug auf die Durchführung dieses Übereinkommens angegeben wird.

.....

Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 2. Juni 1971 zu ihrer sechsundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

nimmt Kenntnis von den Bestimmungen des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, das den Schutz der Arbeitnehmer vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung betrifft,

hält es für erwünscht, diese Bestimmungen in bezug auf Arbeitnehmervertreter zu ergänzen,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

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

Die Konferenz nimmt heute, am 23. Juni 1971, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter, 1971, bezeichnet wird.

Artikel 1

Die Arbeitnehmervertreter im Betrieb sind gegen jede Benachteiligung, einschließlich Kündigung, die auf Grund ihrer Stellung oder Betätigung als Arbeitnehmervertreter oder auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder ihrer gewerkschaftlichen Betätigung erfolgt, wirksam zu schützen, sofern sie im Einklang mit bestehenden Gesetzen oder Gesamtarbeitsverträgen oder anderen gemeinsamen vereinbarten Regelungen handeln.

Artikel 2

1. Den Arbeitnehmervertretern sind im Betrieb Erleichterungen zu gewähren, die geeignet sind, ihnen die rasche und wirksame Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

2. Hierbei sind die Eigenart des in dem betreffenden Land geltenden Systems der Arbeitsbeziehungen sowie die Erfordernisse, die Größe und die Leistungsfähigkeit des betreffenden Betriebs zu berücksichtigen.

3. Die Gewährung solcher Erleichterungen darf das wirksame Funktionieren des betreffenden Betriebs nicht beeinträchtigen.

Artikel 3

Als „Arbeitnehmervertreter“ im Sinne dieses Übereinkommens gelten Personen, die auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis als solche anerkannt sind, und zwar

- a) Gewerkschaftsvertreter, d.h. von Gewerkschaften oder von deren Mitgliedern bestellte oder gewählte Vertreter, oder
- b) gewählte Vertreter, d.h. Vertreter, die von den Arbeitnehmern des Betriebs im Einklang mit Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung oder von Gesamtarbeitsverträgen frei gewählt werden und deren Funktionen sich nicht auf Tätigkeiten erstrecken, die in dem betreffenden Land als ausschließliches Vorrecht der Gewerkschaften anerkannt sind.

Artikel 4

Durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen kann bestimmt werden, welche Art oder Arten von Arbeitnehmervertretern Anspruch auf den Schutz

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

und die Erleichterungen haben, die in diesem Übereinkommen vorgesehen sind.

Artikel 5

Sind in einem Betrieb sowohl Gewerkschaftsvertreter als auch gewählte Vertreter tätig, so sind nötigenfalls geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu gewährleisten, daß das Vorhandensein gewählter Vertreter nicht dazu benutzt wird, die Stellung der beteiligten Gewerkschaften oder ihrer Vertreter zu untergraben, und um die Zusammenarbeit zwischen den gewählten Vertretern und den beteiligten Gewerkschaften und ihren Vertretern in allen einschlägigen Fragen zu fördern.

Artikel 6

Die Durchführung dieses Übereinkommens kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise erfolgen.

.....

Empfehlung (Nr. 143) betreffend Arbeitnehmervertreter, 1971

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 2. Juni 1971 zu ihrer sechsfünzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat das Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter, 1971, angenommen, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 23. Juni 1971, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Arbeitnehmervertreter, 1971, bezeichnet wird.

I. DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

1. Die Durchführung dieser Empfehlung kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise erfolgen.

II. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

2. Als „Arbeitnehmervertreter“ im Sinne dieser Empfehlung gelten Personen, die auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis als solche anerkannt sind, und zwar

- a) Gewerkschaftsvertreter, d.h. von Gewerkschaften oder von deren Mitgliedern bestellte oder gewählte Vertreter, oder
- b) gewählte Vertreter, d.h. Vertreter, die von den Arbeitnehmern des Betriebs im Einklang mit Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung oder von Gesamtarbeitsverträgen frei gewählt werden und deren Funktionen sich nicht auf Tätigkeiten erstrecken, die in dem betreffenden Land als ausschließliches Vorrecht der Gewerkschaften anerkannt sind.

3. Durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen kann bestimmt werden, welche Art oder Arten von Arbeitnehmervertretern Anspruch auf den Schutz und die Erleichterungen haben sollten, die in dieser Empfehlung vorgesehen sind.

4. Sind in einem Betrieb sowohl Gewerkschaftsvertreter als auch gewählte Vertreter tätig, so sollten nötigenfalls geeignete Maßnahmen getroffen werden, um zu gewährleisten, daß das Vorhandensein gewählter Vertreter nicht dazu benutzt wird, die Stellung der beteiligten Gewerkschaften oder ihrer Vertreter zu untergraben, und um die Zusammenarbeit zwischen den gewählten Vertretern und den beteiligten Gewerkschaften und ihren Vertretern in allen einschlägigen Fragen zu fördern.

III. SCHUTZ DER ARBEITNEHMERVERTRETER

5. Die Arbeitnehmervertreter im Betrieb sollten gegen jede Benachteiligung, einschließlich Kündigung, die auf Grund ihrer Stellung oder Betätigung als Arbeitnehmervertreter oder auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder ihrer gewerkschaftlichen Betätigung erfolgt, wirksam geschützt werden, sofern sie im Einklang mit bestehenden Gesetzen oder Gesamtarbeitsverträgen oder anderen gemeinsam vereinbarten Regelungen handeln.

6. (1) Reichen die für Arbeitnehmer im allgemeinen geltenden einschlägigen Schutzmaßnahmen nicht aus, so sollten besondere Vorkehrungen getroffen werden, um einen wirksamen Schutz der Arbeitnehmervertreter zu gewährleisten.

(2) Diese könnten Maßnahmen folgender Art einschließen:

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

- a) die eingehende und genaue Bestimmung der Gründe, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmervertretern rechtfertigen können;
- b) die Notwendigkeit der Einholung des Rates, eines Gutachtens oder der Zustimmung einer unabhängigen öffentlichen oder privaten Stelle oder eines paritätischen Organs, bevor die Kündigung eines Arbeitnehmervertreters endgültig wirksam wird;
- c) ein besonderes Einspruchsverfahren für Arbeitnehmervertreter, die der Ansicht sind, daß die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses ungerechtfertigt war, daß ihre Beschäftigungsbedingungen zu ihren Ungunsten abgeändert wurden oder daß sie ungerecht behandelt wurden;
- d) eine wirksame Wiedergutmachung bei ungerechtfertigter Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmervertretern; diese sollte, sofern dies nicht den Grundprinzipien der Rechtsordnung des betreffenden Landes widerspricht, die Wiedereinstellung der betroffenen Arbeitnehmervertreter unter Nachzahlung des ausgefallenen Lohnes und unter Wahrung ihrer erworbenen Rechte umfassen;
- e) eine Verpflichtung des Arbeitgebers, der beschuldigt wird, einem Arbeitnehmervertreter in diskriminierender Weise gekündigt oder seine Beschäftigungsbedingungen zu seinen Ungunsten abgeändert zu haben, den Beweis dafür zu erbringen, daß sein Vorgehen gerechtfertigt war;
- f) Anerkennung eines Vorranges der Arbeitnehmervertreter hinsichtlich ihrer Weiterbeschäftigung im Fall einer Personalverminderung.

7. (1) Der auf Grund von Absatz 5 dieser Empfehlung gewährte Schutz sollte sich auch auf Arbeitnehmer erstrecken, die sich um die Wahl oder die Bestellung als Arbeitnehmervertreter bewerben oder die mittels der etwa bestehenden geeigneten Verfahren als Kandidaten für eine solche Wahl oder Bestellung aufgestellt worden sind.

(2) Der gleiche Schutz könnte auch Arbeitnehmern gewährt werden, die nicht mehr Arbeitnehmervertreter sind.

(3) Die Zeitspanne, während der die in diesem Absatz erwähnten Personen diesen Schutz genießen, kann durch die in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden bestimmt werden.

8. (1) Personen, die beim Ablauf ihres Mandats als Arbeitnehmervertreter in dem Betrieb, in dem sie beschäftigt waren, ihre Beschäftigung in diesem Betrieb wiederaufnehmen, sollten alle ihre Rechte behalten oder wiedererhalten, einschließlich der Rechte im Zusammenhang mit der Art ihrer Arbeit, ihrem Lohn und ihrem Dienstalter.

(2) Die Frage ob und in welchem Ausmaß die Bestimmungen von Unterabsatz (1) dieses Absatzes für Arbeitnehmervertreter gelten sollten, die ihre

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Funktionen hauptsächlich außerhalb des betreffenden Betriebs ausgeübt haben, sollte der Regelung durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen überlassen bleiben.

IV. ERLEICHTERUNGEN FÜR ARBEITNEHMERVERTRETER

9. (1) Den Arbeitnehmervetretern sollten im Betrieb Erleichterungen gewährt werden, die geeignet sind, ihnen die rasche und wirksame Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

(2) Hierbei sollten die Eigenart des in dem betreffenden Land geltenden Systems der Arbeitsbeziehungen sowie die Erfordernisse, die Größe und die Leistungsfähigkeit des betreffenden Betriebs berücksichtigt werden.

(3) Die Gewährung solcher Erleichterungen sollte das wirksame Funktionieren des Betriebs nicht beeinträchtigen.

10. (1) Die Arbeitnehmervetreter im Betrieb sollten für die Zeit, die zur Ausübung ihrer Vertretungsfunktionen im Betrieb notwendig ist, von ihrer Arbeit freigestellt werden, ohne eine Einbuße an Lohn oder Sozial- und Nebenleistungen zu erleiden.

(2) In Ermangelung geeigneter Bestimmungen kann vom Arbeitnehmervetreter verlangt werden, daß er die Erlaubnis seines unmittelbaren Vorgesetzten oder eines anderen zu diesem Zweck bezeichneten geeigneten Vertreters der Betriebsleitung einholt, bevor er die Arbeitsfreistellung in Anspruch nimmt; diese Erlaubnis sollte nicht ohne zureichenden Grund verweigert werden.

(3) Für die Zeit, für die der Arbeitnehmervetreter nach Unterabsatz (1) dieses Absatzes freigestellt wird, können angemessene Grenzen festgelegt werden.

11. (1) Damit die Arbeitnehmervetreter ihre Funktionen wirksam ausüben können, sollte ihnen die notwendige Freistellung für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Versammlungen, Ausbildungslehrgängen, Seminaren, Kongressen und Konferenzen gewährt werden.

(2) Die in Unterabsatz (1) dieses Absatzes vorgesehene Freistellung sollte ohne Einbuße an Lohn oder Sozial- und Nebenleistungen gewährt werden, wobei davon ausgegangen wird, daß die Frage, wer für die daraus entstehenden Kosten aufkommen sollte, durch die in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden bestimmt werden kann.

12. Den Arbeitnehmervetretern im Betrieb sollte Zutritt zu allen Arbeitsstätten gewährt werden, wenn dies erforderlich ist, um ihnen die Ausübung ihrer Vertretungsfunktionen zu ermöglichen.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

13. Die Arbeitnehmervertreter sollten ohne ungerechtfertigten Verzug Zutritt zur Betriebsleitung und zu entscheidungsbefugten Vertretern der Betriebsleitung haben, soweit dies für die ordnungsgemäße Ausübung ihrer Funktionen erforderlich ist.

14. In Ermangelung anderer Regelungen zur Einziehung der Gewerkschaftsbeiträge sollten die von der Gewerkschaft hierzu ermächtigten Arbeitnehmervertreter die Erlaubnis haben, solche Beiträge regelmäßig im Betriebsbereich einzuziehen.

15. (1) Arbeitnehmervertreter, die im Namen einer Gewerkschaft handeln, sollten die Erlaubnis haben, gewerkschaftliche Mitteilungen im Betrieb an der Stelle oder den Stellen auszuhängen, die mit der Betriebsleitung vereinbart wurden und den Arbeitnehmern leicht zugänglich sind.

(2) Die Betriebsleitung sollte Arbeitnehmervertretern, die im Namen einer Gewerkschaft handeln, gestatten, Mitteilungsblätter, Broschüren, Veröffentlichungen und andere Schriften der Gewerkschaft an die Arbeitnehmer des Betriebs zu verteilen.

(3) Die in diesem Absatz erwähnten gewerkschaftlichen Mitteilungen und Schriften sollten sich auf normale gewerkschaftliche Tätigkeiten beziehen, und ihr Aushang und ihre Verteilung sollten das einwandfreie Funktionieren und die Sauberkeit des Betriebs nicht beeinträchtigen.

(4) Den Arbeitnehmervertretern, die gewählte Vertreter im Sinne von Absatz 2 Buchstabe b) dieser Empfehlung sind, sollten ähnliche, ihren Funktionen entsprechende Erleichterungen gewährt werden.

16. Die Betriebsleitung sollte den Arbeitnehmervertretern unter den Voraussetzungen und in dem Ausmaß, die durch die in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden festgelegt werden können, die für die Ausübung ihrer Funktionen erforderlichen materiellen Erleichterungen und Auskünfte zur Verfügung stellen.

17. (1) Gewerkschaftsvertreter, die selbst nicht im Betrieb beschäftigt sind, deren Gewerkschaft aber im Betrieb beschäftigte Mitglieder hat, sollten Zutritt zum Betrieb erhalten.

(2) Die Festlegung der Bedingungen, unter denen dieser Zutritt gewährt wird, sollte den in den Absätzen 1 und 3 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden vorbehalten bleiben.

.....

Übereinkommen (Nr. 141) über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1975 zu ihrer sechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hält es in Anbetracht der Bedeutung der ländlichen Arbeitskräfte in der Welt für dringend, daß diese an den Maßnahmen zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung beteiligt werden, wenn ihre Arbeits- und Lebensbedingungen auf die Dauer wirksam verbessert werden sollen;

stellt fest, daß in zahlreichen Ländern der Welt, vor allem in den Entwicklungsländern, der Boden ganz unzureichend genutzt wird und die Arbeitskräfte weitgehend unterbeschäftigt sind und daß die ländlichen Arbeitskräfte deshalb zur Entwicklung von freien und lebensfähigen Verbänden ermutigt werden müssen, die in der Lage sind, die Interessen ihrer Mitglieder zu schützen und zu fördern, und die die Gewähr dafür bieten, daß sie einen wirksamen Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung leisten;

ist der Auffassung, daß solche Verbände zur Linderung der anhaltenden Lebensmittelknappheit in verschiedenen Teilen der Welt beitragen können und sollen;

erkennt an, daß die Bodenreform in vielen Entwicklungsländern eine wesentliche Voraussetzung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der ländlichen Arbeitskräfte ist und daß die Verbände dieser Arbeitskräfte infolgedessen zusammenarbeiten und aktiv an der Durchführung dieser Reformen mitwirken sollten;

verweist auf die Bestimmungen der bestehenden internationalen Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen — insbesondere auf das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht (Landwirtschaft), 1921, das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 —, in denen das Recht aller Arbeitnehmer einschließlich der ländlichen Arbeitnehmer bekräftigt wird, freie und unabhängige Verbände zu gründen, sowie auf die Bestimmungen der zahlreichen internationalen Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, die für die ländlichen Arbeitnehmer gelten und in denen unter anderem gefordert wird, daß die Arbeitnehmerverbände an ihrer Durchführung beteiligt werden;

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

stellt fest, daß die Vereinten Nationen und die Sonderorganisationen, insbesondere die Internationale Arbeitsorganisation und die Organisation der Vereinten Nationen für Ernährung und Landwirtschaft, an der Bodenreform und der ländlichen Entwicklung interessiert sind;

stellt fest, daß die nachstehenden Normen in Zusammenarbeit mit der Organisation der Vereinten Nationen für Ernährung und Landwirtschaft erarbeitet worden sind und daß zur Vermeidung von Überschneidungen die Zusammenarbeit mit dieser Organisation und den Vereinten Nationen fortgesetzt werden wird, um die Anwendung dieser Normen zu fördern und sicherzustellen;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Verbände ländlicher Arbeitskräfte und ihre Rolle in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, 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 23. Juni 1975, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975, bezeichnet wird.

Artikel 1

Dieses Übereinkommen gilt für alle Arten von Verbänden ländlicher Arbeitskräfte, einschließlich von Verbänden, die nicht auf ländliche Arbeitskräfte beschränkt sind, sie aber vertreten.

Artikel 2

1. Im Sinne dieses Übereinkommens bezeichnet der Ausdruck „ländliche Arbeitskräfte“ alle in der Landwirtschaft, im Handwerk oder in verwandten Berufen in ländlichen Gebieten tätigen Personen, gleichviel ob sie Lohnempfänger sind oder nach Maßgabe von Absatz 2 dieses Artikels selbständig erwerbstätig sind, wie etwa Pächter, Teilpächter oder Kleinlandwirte.

2. Dieses Übereinkommen gilt nur für diejenigen Pächter, Teilpächter oder Kleinlandwirte, die ihr Einkommen hauptsächlich aus der Landwirtschaft beziehen, den Boden selbst bewirtschaften, und zwar nur mit Hilfe ihrer Familienangehörigen oder mit gelegentlicher Hilfe familienfremder Arbeitskräfte, und die nicht

- a) ständig Arbeitskräfte beschäftigen; oder
- b) eine erhebliche Anzahl von Saisonarbeitern beschäftigen; oder
- c) ihr Land von Teilpächtern oder Pächtern bewirtschaften lassen.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Artikel 3

1. Alle Gruppen ländlicher Arbeitskräfte, ob Lohnempfänger oder selbständig Erwerbstätige, haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Verbände nach eigener Wahl zu bilden und solchen Verbänden beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, daß sie deren Satzungen einhalten.

2. Die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit sind in vollem Maße zu achten; die Verbände ländlicher Arbeitskräfte müssen unabhängig sein, auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhen und dürfen keinerlei Eingriffen, Zwang oder Druck ausgesetzt werden.

3. Der Erwerb der Rechtspersönlichkeit durch Verbände ländlicher Arbeitskräfte darf nicht an Bedingungen geknüpft werden, die geeignet sind, die Anwendung der vorstehenden Absätze dieses Artikels zu beeinträchtigen.

4. Bei der Ausübung der ihnen in diesem Artikel zuerkannten Rechte haben sich die ländlichen Arbeitskräfte und ihre Verbände gleich anderen Personen oder organisierten Gemeinschaften an die Gesetze zu halten.

5. Die in diesem Artikel vorgesehenen Rechte dürfen weder durch die innerstaatliche Gesetzgebung noch durch die Art ihrer Anwendung geschmälert werden.

Artikel 4

Eines der Ziele der innerstaatlichen Politik zur Entwicklung ländlicher Gebiete hat darin zu bestehen, die Gründung und Entwicklung starker und unabhängiger Verbände ländlicher Arbeitskräfte auf freiwilliger Grundlage zu erleichtern, um die Beteiligung der ländlichen Arbeitskräfte an der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung und an den sich daraus ergebenden Vorteilen auf wirksame Weise und ohne Diskriminierung — im Sinne des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 — sicherzustellen.

Artikel 5

1. Damit die Verbände ländlicher Arbeitskräfte ihre Rolle im Rahmen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung spielen können, hat jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, eine Politik der aktiven Förderung dieser Verbände festzulegen und zu verfolgen, um insbesondere die Hindernisse, die der Gründung und Entwicklung solcher Verbände und der Ausübung ihrer rechtmäßigen Tätigkeit im Wege stehen, sowie jegliche Diskriminierung zu beseitigen, der die Verbände ländlicher Arbeitskräfte und ihre Mitglieder seitens der Gesetzgebung oder Verwaltung möglicherweise ausgesetzt sind.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat sicherzustellen, daß die innerstaatliche Gesetzgebung unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse im ländlichen Bereich die Gründung und Entwicklung von Verbänden ländlicher Arbeitskräfte nicht behindert.

Artikel 6

Es sind Maßnahmen zu treffen, um soweit wie möglich Verständnis dafür zu wecken, wie notwendig die Förderung der Entwicklung von Verbänden ländlicher Arbeitskräfte ist und welchen Beitrag sie zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten und der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen in ländlichen Gebieten sowie zur Steigerung und besseren Verteilung des Volkseinkommens leisten können.

.....

**Empfehlung (Nr. 149) betreffend die Verbände
ländlicher Arbeitskräfte, 1975**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1975 zu ihrer sechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hält es in Anbetracht der Bedeutung der ländlichen Arbeitskräfte in der Welt für dringend, daß diese an den Maßnahmen zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung beteiligt werden, wenn ihre Arbeits- und Lebensbedingungen auf die Dauer wirksam verbessert werden sollen;

stellt fest, daß in zahlreichen Ländern der Welt, vor allem in den Entwicklungsländern, der Boden ganz unzureichend genutzt wird und die Arbeitskräfte weitgehend unterbeschäftigt sind und daß die ländlichen Arbeitskräfte deshalb zur Entwicklung von freien und lebensfähigen Verbänden ermutigt werden müssen, die in der Lage sind, die Interessen ihrer Mitglieder zu schützen und zu fördern, und die die Gewähr dafür bieten, daß sie einen wirksamen Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung leisten;

ist der Auffassung, daß solche Verbände zur Linderung der anhaltenden Lebensmittelknappheit in verschiedenen Teilen der Welt beitragen können und sollen;

erkennt an, daß die Bodenreform in vielen Entwicklungsländern eine wesentliche Voraussetzung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der ländlichen Arbeitskräfte ist und daß die Ver-

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

bände dieser Arbeitskräfte infolgedessen zusammenarbeiten und aktiv an der Durchführung dieser Reformen mitwirken sollten;

verweist auf die Bestimmungen der bestehenden internationalen Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen — insbesondere auf das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht (Landwirtschaft), 1921, das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 —, in denen das Recht aller Arbeitnehmer einschließlich der ländlichen Arbeitnehmer bekräftigt wird, freie und unabhängige Verbände zu gründen, sowie auf die Bestimmungen der zahlreichen internationalen Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, die für die ländlichen Arbeitnehmer gelten und in denen unter anderem gefordert wird, daß die Arbeitnehmerverbände an ihrer Durchführung beteiligt werden;

stellt fest, daß die Vereinten Nationen und die Sonderorganisationen, insbesondere die Internationale Arbeitsorganisation und die Organisation der Vereinten Nationen für Ernährung und Landwirtschaft, an der Bodenreform und an der ländlichen Entwicklung interessiert sind;

stellt fest, daß die nachstehenden Normen in Zusammenarbeit mit der Organisation der Vereinten Nationen für Ernährung und Landwirtschaft erarbeitet worden sind und daß zur Vermeidung von Überschneidungen die Zusammenarbeit mit dieser Organisation und den Vereinten Nationen fortgesetzt wird, um die Anwendung dieser Normen zu fördern und sicherzustellen;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Verbände ländlicher Arbeitskräfte und ihre Rolle in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 23. Juni 1975, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975, bezeichnet wird.

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. (1) Diese Empfehlung gilt für alle Arten von Verbänden ländlicher Arbeitskräfte, einschließlich von Verbänden, die nicht auf ländliche Arbeitskräfte beschränkt sind, sie aber vertreten.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

(2) Die Empfehlung betreffend die Genossenschaften (Entwicklungsländer), 1966, gilt weiterhin für die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, die in ihren Anwendungsbereich fallen.

2. (1) Im Sinne dieser Empfehlung bezeichnet der Ausdruck „ländliche Arbeitskräfte“ alle in der Landwirtschaft, im Handwerk oder in verwandten Berufen in ländlichen Gebieten tätigen Personen, gleichviel ob sie Lohnempfänger sind oder nach Maßgabe von Unterabsatz (2) dieses Absatzes selbständig erwerbstätig sind, wie etwa Pächter, Teilpächter oder Kleinlandwirte.

(2) Diese Empfehlung gilt nur für diejenigen Pächter, Teilpächter oder Kleinlandwirte, die ihr Einkommen hauptsächlich aus der Landwirtschaft beziehen, den Boden selbst bewirtschaften, und zwar nur mit Hilfe ihrer Familienangehörigen oder mit gelegentlicher Hilfe familienfremder Arbeitskräfte, und die nicht

- a) ständig Arbeitskräfte beschäftigen; oder
- b) eine erhebliche Anzahl von Saisonarbeitern beschäftigen; oder
- c) ihr Land von Teilpächtern oder Pächtern bewirtschaften lassen.

3. Alle Gruppen ländlicher Arbeitskräfte, ob Lohnempfänger oder selbständig Erwerbstätige, sollten das Recht haben, ohne vorherige Genehmigung Verbände nach eigener Wahl zu bilden und solchen Verbänden beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, daß sie deren Satzungen einhalten.

II. DIE ROLLE DER VERBÄNDE LÄNDLICHER ARBEITSKRÄFTE

4. Es sollte eines der Ziele der innerstaatlichen Politik zur Entwicklung ländlicher Gebiete sein, die Gründung und Entwicklung starker und unabhängiger Verbände ländlicher Arbeitskräfte auf freiwilliger Grundlage zu erleichtern, um die Beteiligung der ländlichen Arbeitskräfte an der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung und an den sich daraus ergebenden Vorteilen auf wirksame Weise und ohne Diskriminierung — im Sinne des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 — sicherzustellen.

5. Die Verbände ländlicher Arbeitskräfte sollten je nach Sachlage imstande sein,

- a) die Interessen der ländlichen Arbeitskräfte zu vertreten, zu fördern und zu wahren, beispielsweise durch Verhandlungen und Beratungen auf allen Ebenen im Namen der Gesamtheit dieser Arbeitskräfte;
- b) die ländlichen Arbeitskräfte bei der Ausarbeitung, Durchführung und Bewertung von Programmen zur Entwicklung ländlicher Gebiete und in allen Phasen und auf allen Stufen der innerstaatlichen Planung zu vertreten;

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

- c) die verschiedenen Gruppen ländlicher Arbeitskräfte entsprechend den Interessen jeder Gruppe von Anfang an aktiv an der Durchführung von Programmen folgender Art zu beteiligen:
 - i) Programme zur Entwicklung der Landwirtschaft einschließlich der Verbesserung der Verfahren der Produktion, der Lagerhaltung, der Verarbeitung, des Transports und der Vermarktung;
 - ii) Agrarreform-, Besiedlungs- und Landerschließungsprogramme;
 - iii) Programme für öffentliche Arbeiten, ländliche Gewerbe und handwerkliche Betriebe;
 - iv) Programme zur Entwicklung ländlicher Gebiete, einschließlich solcher, die in Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen, der Internationalen Arbeitsorganisation und anderen Sonderorganisationen durchgeführt werden;
 - v) die in Absatz 15 dieser Empfehlung genannten Aufklärungs- und Bildungsprogramme und sonstigen Tätigkeiten;
- d) den Zugang der ländlichen Arbeitskräfte zu Einrichtungen wie Kredit-, Versorgungs-, Vermarktungs- und Transporteinrichtungen und technischen Diensten zu fördern und sicherzustellen;
- e) bei der Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung auf dem Lande und bei der Ausbildung für die Entwicklung von Gemeinwesen, für genossenschaftliche und andere Tätigkeiten von Verbänden ländlicher Arbeitskräfte und bei der Ausbildung von Führungskräften für deren Verwaltung aktiv mitzuwirken;
- f) zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der ländlichen Arbeitskräfte einschließlich des Arbeitsschutzes beizutragen;
- g) die Entwicklung der Sozialen Sicherheit und grundlegender sozialer Dienste auf Gebieten wie Wohnungswesen, Gesundheitsschutz und Erholung zu fördern.

III. MITTEL ZUR FÖRDERUNG DER ENTWICKLUNG VON VERBÄNDEN LÄNDLICHER ARBEITSKRÄFTE

6. Damit die Verbände ländlicher Arbeitskräfte ihre Rolle im Rahmen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung spielen können, sollten die Mitgliedstaaten eine Politik der aktiven Förderung dieser Verbände festlegen und verfolgen, um insbesondere

- a) die Hindernisse, die der Gründung und Entwicklung solcher Verbände und der Ausübung ihrer rechtmäßigen Tätigkeit im Wege stehen, sowie jegliche Diskriminierung zu beseitigen, der die Verbände ländlicher

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Arbeitskräfte und ihre Mitglieder seitens der Gesetzgebung oder Verwaltung möglicherweise ausgesetzt sind;

- b) den Verbänden ländlicher Arbeitskräfte und ihren Mitgliedern die gleichen Möglichkeiten zur beruflichen Bildung zu bieten, die anderen Arbeitnehmersverbänden und ihren Mitgliedern offenstehen;
- c) den Verbänden ländlicher Arbeitskräfte zu ermöglichen, eine Politik zu verfolgen, die darauf abzielt, soziale und wirtschaftliche Schutzmaßnahmen und Vorteile, die Arbeitnehmern in der Industrie oder gegebenenfalls Arbeitnehmern außerhalb der Industrie zugute kommen, auch für ihre Mitglieder sicherzustellen.

7. (1) Die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit sollten in vollem Maße geachtet werden; die Verbände ländlicher Arbeitskräfte sollten unabhängig sein, auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhen und keinerlei Einmischung, Zwang oder Druck ausgesetzt sein.

(2) Der Erwerb der Rechtspersönlichkeit durch Verbände ländlicher Arbeitskräfte sollte nicht an Bedingungen geknüpft werden, die geeignet sind, die Anwendung von Absatz 3 und von Unterabsatz (1) dieses Absatzes zu beeinträchtigen.

(3) Bei der Ausübung der ihnen in Absatz 3 und in diesem Absatz zuerkannten Rechte sollten die ländlichen Arbeitskräfte und ihre Verbände sich gleich anderen Personen oder organisierten Gemeinschaften an die Gesetze halten.

(4) Die in Absatz 3 und in diesem Absatz vorgesehenen Rechte sollten weder durch die innerstaatliche Gesetzgebung noch durch die Art ihrer Anwendung geschmälert werden.

A. Maßnahmen der Gesetzgebung und der Verwaltung

8. (1) Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, daß die innerstaatliche Gesetzgebung unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse im ländlichen Bereich die Gründung und Entwicklung von Verbänden ländlicher Arbeitskräfte nicht behindert.

(2) Insbesondere sollte

- a) den Grundsätzen des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, wie sie vor allem im Übereinkommen über das Vereinigungsrecht (Landwirtschaft), 1921, im Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und im Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, festgelegt sind, durch Anwendung der einschlägigen allgemeinen Gesetzgebung auf den ländlichen Bereich oder gegebenenfalls durch den Erlaß einer besonderen Gesetzgebung volle Geltung verschafft

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

werden, wobei den Bedürfnissen aller Gruppen ländlicher Arbeitskräfte in vollem Maße Rechnung getragen werden sollte;

- b) dafür gesorgt werden, daß die einschlägigen Rechtsvorschriften den besonderen Erfordernissen der ländlichen Gebiete in vollem Maße angepaßt sind, so daß insbesondere
 - i) verhindert wird, daß Mindestanforderungen betreffend Mitgliederzahl, Schulbildung und Finanzmittel die Entwicklung von Verbänden in ländlichen Gebieten mit geringer Bevölkerungsdichte, niedrigem Bildungsstand und geringem Einkommen behindern;
 - ii) die Probleme, die sich in den Beziehungen der Verbände ländlicher Arbeitskräfte zu ihren Mitgliedern ergeben könnten, in einer die Rechte aller Beteiligten wahren Weise und im Einklang mit den Bestimmungen des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und des Übereinkommens über Arbeitnehmervertreter, 1971, gelöst werden;
 - iii) den betroffenen ländlichen Arbeitskräften ein wirksamer Schutz gegen Entlassung oder Besitzentziehung auf Grund ihrer Stellung oder Tätigkeit als Führungskräfte oder Mitglieder eines Verbandes ländlicher Arbeitnehmer gewährt wird.

9. Die wirksame Durchführung der für die Verbände ländlicher Arbeitskräfte und ihre Mitglieder geltenden Gesetzgebung sollte durch angemessene Einrichtungen und Verfahren, etwa in Form einer Arbeitsaufsicht, besonderer Dienste oder anderer Stellen, sichergestellt werden.

10. (1) Falls die ländlichen Arbeitskräfte unter den bestehenden Verhältnissen Schwierigkeiten haben, die Initiative zur Gründung und Führung eigener Verbände zu ergreifen, sollten die bestehenden Verbände ermutigt werden, den ländlichen Arbeitskräften auf Wunsch in geeigneter und ihren Interessen entsprechender Weise Rat und Hilfe zu gewähren.

(2) Diese Hilfe könnte nötigenfalls auf Wunsch durch Beratungsdienste ergänzt werden, deren Mitarbeiter befähigt sind, Beratung in Rechts- und Sachfragen zu erteilen und Bildungslehrgänge durchzuführen.

11. Es sollten geeignete Maßnahmen getroffen werden, um in allen die Arbeits- und Lebensbedingungen auf dem Lande betreffenden Fragen eine wirksame Anhörung und Mitsprache der Verbände ländlicher Arbeitskräfte zu gewährleisten.

12. (1) Bei der Ausarbeitung und gegebenenfalls bei der Durchführung wirtschaftlicher und sozialer Pläne und Programme und bei allen anderen allgemeinen Maßnahmen zur wirtschaftlichen, sozialen oder kulturellen Entwicklung ländlicher Gebiete sollten die Verbände ländlicher Arbeitskräfte an

den Planungsverfahren und den entsprechenden Einrichtungen, wie z.B. amtlichen Stellen und Ausschüssen, Entwicklungsämtern und Wirtschafts- und Sozialräten, beteiligt werden.

(2) Insbesondere sollten geeignete Maßnahmen getroffen werden, die eine effektive Mitwirkung dieser Verbände bei der Ausarbeitung, Durchführung und Bewertung von Agrarreformprogrammen ermöglichen.

13. Die Mitgliedstaaten sollten die Schaffung von Verfahren und Einrichtungen fördern, die die Kontakte zwischen den Verbänden ländlicher Arbeitskräfte, den Arbeitgebern und ihren Verbänden und den zuständigen Behörden begünstigen.

B. Aufklärung der Öffentlichkeit

14. Es sollten Maßnahmen getroffen werden, vor allem durch die zuständige Stelle, um

- a) bei den unmittelbar Beteiligten, wie den zentralen, örtlichen und sonstigen Behörden, den landwirtschaftlichen Arbeitgebern und Grundeigentümern, das Verständnis dafür zu fördern, welchen Beitrag Verbände ländlicher Arbeitskräfte zur Steigerung und besseren Verteilung des Volkseinkommens, zur Erweiterung der Möglichkeiten für eine produktive und entgeltliche Beschäftigung auf dem Lande, zur Hebung des allgemeinen Bildungs- und Ausbildungsstandes der verschiedenen Gruppen ländlicher Arbeitskräfte sowie zur Verbesserung der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen in ländlichen Gebieten leisten können;
- b) in der Öffentlichkeit, insbesondere bei den in nichtländlichen Bereichen der Wirtschaft Tätigen, das Verständnis dafür zu fördern, welche Bedeutung einer ausgewogenen Entwicklung von Land und Stadt zukommt, und daß die Förderung von Verbänden ländlicher Arbeitskräfte als Beitrag zur Erhaltung dieses Gleichgewichts erwünscht ist.

15. Hierzu könnten folgende Maßnahmen gehören:

- a) breit angelegte Aufklärungs- und Bildungskampagnen, vor allem im Hinblick auf eine umfassende und praktische Aufklärung der ländlichen Arbeitskräfte über ihre Rechte, damit sie diese nötigenfalls ausüben können;
- b) Rundfunk-, Fernseh- und Lichtspielprogramme sowie regelmäßige Artikel in der lokalen und überregionalen Presse zur Darstellung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in ländlichen Gebieten und zur Erläuterung der Ziele der Verbände ländlicher Arbeitnehmer und der Ergebnisse ihrer Tätigkeit;
- c) Seminare und Tagungen auf lokaler Ebene unter Beteiligung von Vertretern der verschiedenen Gruppen ländlicher Arbeitskräfte, der Arbeitgeber

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

und Grundeigentümer, anderer Bevölkerungsgruppen und der örtlichen Behörden;

- d) Besuche von Journalisten, von Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Gewerbe und Handel, von Schülern und Studenten in Begleitung ihrer Lehrkräfte und von Vertretern anderer Bevölkerungsgruppen in ländlichen Gebieten;
- e) die Ausarbeitung geeigneter Lehrpläne für die verschiedenen Schultypen und -stufen, in denen die Probleme der landwirtschaftlichen Produktion und das Leben der ländlichen Arbeitskräfte in geeigneter Weise berücksichtigt sind.

C. Bildung und Ausbildung

16. Um zu gewährleisten, daß sich die Verbände ländlicher Arbeitskräfte gedeihlich entwickeln und ihre Aufgaben im Rahmen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung rasch und in vollem Umfang übernehmen, sollten u.a. von der zuständigen Stelle Maßnahmen getroffen werden, um

- a) den Führungskräften und den Mitgliedern dieser Verbände Kenntnisse auf folgenden Gebieten zu vermitteln:
 - i) innerstaatliche Gesetzgebung und internationale Normen über die Tätigkeit dieser Verbände unmittelbar betreffende Fragen, vor allem das Vereinigungsrecht;
 - ii) die Grundregeln für die Gründung und die Arbeitsweise von Verbänden ländlicher Arbeitskräfte;
 - iii) Fragen der ländlichen Entwicklung als Teil der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung des Landes, einschließlich Fragen der landwirtschaftlichen und handwerklichen Produktion, der Lagerhaltung, der Verarbeitung, des Transports, der Vermarktung und des Handels;
 - iv) Grundsätze und Verfahren der innerstaatlichen Planung auf verschiedenen Ebenen;
 - v) Ausbildungshandbücher und -programme, die von den Vereinten Nationen, der Internationalen Arbeitsorganisation oder anderen Sonderorganisationen veröffentlicht oder erarbeitet werden und für die Bildung und Ausbildung ländlicher Arbeitskräfte bestimmt sind;
- b) die Bildung der ländlichen Arbeitskräfte auf allgemeinen, fachlichen, wirtschaftlichen und sozialen Gebieten zu verbessern und zu fördern, damit sie besser in der Lage sind, ihre Verbände zu entwickeln, sich ihrer Rechte bewußt zu werden und sich aktiv an der ländlichen Entwicklung zu beteiligen; hierbei sollte der Ausbildung von des Lesens und Schreibens unkundigen oder teilweise unkundigen Arbeitskräften mit Hilfe von

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Alphabetisierungsprogrammen zusammen mit der praktischen Erweiterung ihrer Tätigkeiten besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden;

- c) Programme zu fördern, die der Rolle Rechnung tragen, welche die Frauen in der ländlichen Gemeinschaft spielen können und sollen; solche Programme sollten in allgemeine, Frauen und Männern unter den gleichen Bedingungen zugängliche Bildungsprogramme eingegliedert sein;
- d) eine speziell für Ausbilder ländlicher Arbeitskräfte bestimmte Ausbildung zu bieten, die es ihnen beispielsweise ermöglicht, zur Entwicklung genossenschaftlicher und anderer geeigneter Dienste beizutragen, mit deren Hilfe die Verbände unmittelbar den Bedürfnissen ihrer Mitglieder entsprechen könnten, wobei gleichzeitig ihre Unabhängigkeit durch die Stärkung ihrer wirtschaftlichen Selbständigkeit gefördert würde;
- e) Programme zur Förderung der Landjugend im weitesten Sinne zu unterstützen.

17. (1) Zur wirksamen Vermittlung der in Absatz 16 erwähnten Bildung und Ausbildung sollten Arbeiter- oder Erwachsenenbildungsprogramme ausgearbeitet und durchgeführt werden, die den innerstaatlichen und örtlichen Gegebenheiten sowie den sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Bedürfnissen der verschiedenen Gruppen ländlicher Arbeitskräfte, einschließlich der besonderen Bedürfnisse von Frauen und Jugendlichen, entsprechen.

(2) In Anbetracht ihrer besonderen Kenntnisse und Erfahrungen auf diesen Gebieten könnten die Gewerkschaftsbewegungen und schon bestehenden Verbände, die ländliche Arbeitskräfte vertreten, an der Ausarbeitung und Durchführung solcher Programme unmittelbar beteiligt werden.

D. Finanzielle und materielle Unterstützung

18. (1) Falls Verbände ländlicher Arbeitskräfte, besonders im Anfangsstadium ihrer Entwicklung, der Auffassung sind, daß sie finanzielle und materielle Unterstützung benötigen — etwa zur Durchführung von Bildungs- und Ausbildungsprogrammen —, und falls sie eine solche Unterstützung beantragen und erhalten, sollte diese in der Weise gewährt werden, daß ihre Unabhängigkeit und ihre Interessen sowie die ihrer Mitglieder voll gewahrt bleiben. Diese Unterstützung sollte die Initiative und die Bemühungen der ländlichen Arbeitskräfte ergänzen, ihre Verbände selbst zu finanzieren.

(2) Die vorstehenden Grundsätze gelten für jede finanzielle und materielle Unterstützung, auch dann, wenn es die Politik eines Mitgliedstaates ist, diese Unterstützung selbst zu leisten.

.....

**Übereinkommen (Nr. 151) über Arbeitsbeziehungen
(öffentlicher Dienst), 1978**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 7. Juni 1978 zu ihrer vierundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

nimmt Bezug auf die Bestimmungen des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, und des Übereinkommens und der Empfehlung über Arbeitnehmervertreter, 1971;

erinnert daran, daß das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, bestimmte Gruppen von öffentlich Bediensteten nicht einbezieht und daß das Übereinkommen und die Empfehlung über Arbeitnehmervertreter, 1971, für Arbeitnehmervertreter im Betrieb gelten;

nimmt Bezug auf die starke Ausweitung der Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes in vielen Ländern und die Notwendigkeit gesunder Arbeitsbeziehungen zwischen den öffentlichen Stellen und den Verbänden der öffentlich Bediensteten;

verweist auf die große Vielfalt der politischen, sozialen und wirtschaftlichen Systeme in den Mitgliedstaaten sowie auf deren unterschiedliche Praxis (z.B. hinsichtlich der jeweiligen Aufgaben der Zentral- und Kommunalverwaltungen, der Bundes-, Länder- und Provinzbehörden und der staatseigenen Betriebe und der verschiedenen Arten von autonomen oder halbautonomen öffentlichen Stellen sowie der Art der Beschäftigungsverhältnisse);

berücksichtigt die besonderen Probleme, die sich im Zusammenhang mit dem Geltungsbereich und den Begriffsbestimmungen für die Zwecke einer internationalen Urkunde daraus ergeben, daß in vielen Ländern hinsichtlich der Beschäftigung im privaten und im öffentlichen Sektor Unterschiede bestehen; berücksichtigt ferner die Auslegungsschwierigkeiten, die im Zusammenhang mit der Anwendung einschlägiger Bestimmungen des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, auf die öffentlich Bediensteten aufgetreten sind, und die von den Aufsichtsorganen der IAO wiederholt gemachte Feststellung, daß einige Regierungen diese Bestimmungen in einer Weise angewendet haben, die große Gruppen

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

von öffentlich Bediensteten vom Geltungsbereich dieses Übereinkommens ausschließt;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Vereinigungsfreiheit und Verfahren für die Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

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

Die Konferenz nimmt heute, am 27. Juni 1978, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, bezeichnet wird.

TEIL I. GELTUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Artikel 1

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle durch öffentliche Stellen beschäftigten Personen, soweit günstigere Bestimmungen in anderen internationalen Arbeitsübereinkommen auf sie nicht anwendbar sind.

2. Durch die innerstaatliche Gesetzgebung wird bestimmt, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte für hochgestellte Beschäftigte gelten, die auf Grund ihrer Aufgaben normalerweise als Entscheidungsbefugte oder Führungskräfte angesehen werden, oder für Beschäftigte, deren dienstliche Tätigkeiten streng vertraulicher Natur sind.

3. Durch die innerstaatliche Gesetzgebung wird bestimmt, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf das Heer und die Polizei Anwendung finden.

Artikel 2

Der Ausdruck „öffentlich Bediensteter“ im Sinne dieses Übereinkommens bezeichnet jede Person, für die das Übereinkommen gemäß Artikel 1 gilt.

Artikel 3

Der Ausdruck „Verband der öffentlich Bediensteten“ im Sinne dieses Übereinkommens bezeichnet jeden Verband, gleich welcher Zusammensetzung, dessen Zweck es ist, die Interessen der öffentlich Bediensteten zu fördern und zu wahren.

TEIL II. SCHUTZ DES VEREINIGUNGSRECHTES

Artikel 4

1. Öffentlich Bedienstete sind vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung im Zusammenhang steht, angemessen zu schützen.

2. Dieser Schutz ist insbesondere gegenüber Handlungen zu gewähren, die darauf gerichtet sind,

- a) die Beschäftigung eines öffentlich Bediensteten davon abhängig zu machen, daß er keinem Verband der öffentlich Bediensteten beitrifft oder daß er aus einem solchen Verband austritt;
- b) einen öffentlich Bediensteten wegen seiner Zugehörigkeit zu einem Verband der öffentlich Bediensteten oder wegen seiner Beteiligung an der normalen Tätigkeit eines solchen Verbandes zu entlassen oder auf sonstige Weise zu benachteiligen.

Artikel 5

1. Die Verbände der öffentlich Bediensteten müssen vollständige Unabhängigkeit gegenüber öffentlichen Stellen genießen.

2. Den Verbänden der öffentlich Bediensteten ist in bezug auf ihre Bildung, Tätigkeit und Verwaltung gebührender Schutz gegen jede Einmischung seitens einer öffentlichen Stelle zu gewähren.

3. Als Einmischung im Sinne dieses Artikels gelten insbesondere Handlungen, die darauf gerichtet sind, von einer öffentlichen Stelle abhängige Verbände der öffentlich Bediensteten zu gründen oder Verbände der öffentlich Bediensteten durch Geldmittel oder auf sonstige Weise zu unterstützen, um sie unter den Einfluß einer öffentlichen Stelle zu bringen.

**TEIL III. DEN VERBÄNDEN DER ÖFFENTLICH BEDIENSTETEN
ZU GEWÄHRENDE ERLEICHTERUNGEN**

Artikel 6

1. Den Vertretern anerkannter Verbände der öffentlich Bediensteten sind Erleichterungen zu gewähren, die geeignet sind, ihnen die rasche und wirk-same Durchführung ihrer Aufgaben während und außerhalb ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen.

2. Die Gewährung solcher Erleichterungen darf die wirksame Tätigkeit der betreffenden Verwaltung oder des betreffenden Dienstes nicht beeinträch-tigen.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

3. Die Art und der Umfang dieser Erleichterungen sind entsprechend den in Artikel 7 dieses Übereinkommens erwähnten Verfahren oder auf andere geeignete Weise festzusetzen.

TEIL IV. VERFAHREN ZUR FESTSETZUNG DER BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

Artikel 7

Soweit erforderlich, sind den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechende Maßnahmen zu treffen, um die uneingeschränkte Entwicklung und Anwendung von Verfahren und Einrichtungen zur Aushandlung von Beschäftigungsbedingungen zwischen den beteiligten öffentlichen Stellen und den Verbänden der öffentlich Bediensteten oder von anderen Verfahren zu fördern, die eine Mitwirkung der Vertreter der öffentlich Bediensteten an der Festsetzung dieser Bedingungen erlauben.

TEIL V. BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN

Artikel 8

Die Beilegung von Streitigkeiten über die Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen ist entsprechend den innerstaatlichen Verhältnissen durch Verhandlungen zwischen den Parteien oder durch unabhängige und unparteiische Verfahren, wie Vermittlung, Schlichtung und Schiedsverfahren, anzustreben, deren Einführung in einer Weise erfolgt, daß die beteiligten Parteien ihnen Vertrauen entgegenbringen.

TEIL VI. BÜRGERLICHE UND POLITISCHE RECHTE

Artikel 9

Die öffentlich Bediensteten müssen, wie andere Arbeitnehmer, die bürgerlichen und politischen Rechte genießen, welche die Voraussetzung für die normale Ausübung der Vereinigungsfreiheit bilden, vorbehaltlich allein der Pflichten, die sich aus ihrer Stellung und der Art ihrer Aufgaben ergeben.

.....

Empfehlung (Nr. 159) betreffend Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 7. Juni 1978 zu ihrer vierundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Vereinigungsfreiheit und Verfahren für die Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 27. Juni 1978, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, bezeichnet wird.

1. (1) In den Ländern, in denen Verfahren für die Anerkennung von Verbänden der öffentlich Bediensteten bestehen, um die Verbände zu bestimmen, denen die in Teil III, IV oder V des Übereinkommens über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, vorgesehenen Rechte vorzugsweise oder ausschließlich zu gewähren sind, sollte die Bestimmung anhand objektiver und im voraus festgesetzter Kriterien hinsichtlich des repräsentativen Charakters der Verbände erfolgen.

(2) Die in Unterabsatz (1) dieses Absatzes genannten Verfahren sollten so beschaffen sein, daß sie nicht die Gründung einer Vielzahl von Verbänden für die gleichen Gruppen von Bediensteten begünstigen.

2. (1) Im Falle der Aushandlung von Beschäftigungsbedingungen gemäß Teil IV des Übereinkommens über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, sollten die im Namen der beteiligten öffentlichen Stelle für Verhandlungen zuständigen Personen oder Organe sowie das Verfahren zur Durchführung der ausgehandelten Beschäftigungsbedingungen durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch andere geeignete Mittel bestimmt werden.

(2) Wird den Vertretern der öffentlich Bediensteten die Mitwirkung bei der Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen auf andere Weise als durch Verhandlungen ermöglicht, so sollte das Verfahren für diese Mitwirkung und für die endgültige Regelung dieser Angelegenheiten durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch andere geeignete Mittel bestimmt werden.

3. Werden zwischen einer öffentlichen Stelle und einem Verband der öffentlich Bediensteten gemäß Absatz 2 Unterabsatz (1) dieser Empfehlung Vereinbarungen abgeschlossen, so sollten normalerweise ihre Laufzeit und/oder das Verfahren für ihre Kündigung, für ihre Verlängerung oder für ihre Änderung festgelegt werden.

4. Bei der Festsetzung der Art und des Umfangs der den Vertretern der Verbände der öffentlich Bediensteten gemäß Artikel 6 Absatz 3 des Übereinkommens über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, zu gewährenden Erleichterungen sollte die Empfehlung betreffend Arbeitnehmervertreter, 1971, berücksichtigt werden.

.....

Übereinkommen (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1981 zu ihrer siebenundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

bekräftigt die Bestimmung der Erklärung von Philadelphia, in der „die feierliche Verpflichtung der Internationalen Arbeitsorganisation“ anerkannt wird, „bei den einzelnen Nationen der Welt Programme zur Erreichung“ bestimmter Ziele zu fördern, darunter die „tatsächliche Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen“, und stellt fest, daß dieser Grundsatz „für alle Völker der Welt volle Geltung“ hat;

berücksichtigt die entscheidende Bedeutung der internationalen Normen, die im Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, im Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, in der Empfehlung betreffend die Gesamtarbeitsverträge, 1951, in der Empfehlung betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951, im Übereinkommen und in der Empfehlung über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, sowie im Übereinkommen und in der Empfehlung über die Arbeitsverwaltung, 1978, enthalten sind;

hält es für wünschenswert, größere Anstrengungen zur Verwirklichung der Ziele dieser Normen und insbesondere der allgemeinen Grundsätze zu unternehmen, die in Artikel 4 des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, und in Absatz 1 der Empfehlung betreffend die Gesamtarbeitsverträge, 1951, enthalten sind;

ist infolgedessen der Ansicht, daß diese Normen durch geeignete Maßnahmen ergänzt werden sollten, die auf den genannten Normen beruhen und zur Förderung freier und freiwilliger Kollektivverhandlungen bestimmt sind;

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Förderung von Kollektivverhandlungen, 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 1981, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Kollektivverhandlungen, 1981, bezeichnet wird.

TEIL I. GELTUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Artikel 1

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle Wirtschaftszweige.
2. Durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis kann bestimmt werden, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte für das Heer und die Polizei gelten.
3. Für den öffentlichen Dienst können durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis besondere Regelungen für die Durchführung dieses Übereinkommens festgelegt werden.

Artikel 2

Im Sinne dieses Übereinkommens umfaßt der Ausdruck „Kollektivverhandlungen“ alle Verhandlungen, die zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden einerseits und einem oder mehreren Arbeitnehmerverbänden andererseits stattfinden, um

- a) die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen; und/oder
- b) die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu regeln; und/oder
- c) die Beziehungen zwischen Arbeitgebern oder ihren Verbänden und einem oder mehreren Arbeitnehmerverbänden zu regeln.

Artikel 3

1. Wo die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis das Vorhandensein von Arbeitnehmervertretern im Sinne von Artikel 3 Buchstabe b) des Übereinkommens über Arbeitnehmervertreter, 1971, anerkennt, kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis bestimmt werden, inwieweit der Ausdruck „Kollektivverhandlungen“ im Sinne dieses Übereinkommens auch Verhandlungen mit diesen Vertretern einschließt.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

2. Schließt der Ausdruck „Kollektivverhandlungen“ gemäß Absatz 1 dieses Artikels auch Verhandlungen mit den darin erwähnten Arbeitnehmervertretern ein, so sind nötigenfalls geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu gewährleisten, daß das Vorhandensein solcher Vertreter nicht dazu benutzt wird, die Stellung der beteiligten Arbeitnehmerverbände zu untergraben.

TEIL II. DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

Artikel 4

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind, soweit sie nicht durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden, durch die innerstaatliche Gesetzgebung durchzuführen.

TEIL III. FÖRDERUNG VON KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Artikel 5

1. Es sind den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßte Maßnahmen zur Förderung von Kollektivverhandlungen zu treffen.

2. Die in Absatz 1 dieses Artikels genannten Maßnahmen haben folgendes zum Ziel:

- a) Kollektivverhandlungen sollen für alle Arbeitgeber und alle Arbeitnehmergruppen der von diesem Übereinkommen erfaßten Wirtschaftszweige ermöglicht werden;
- b) Kollektivverhandlungen sollen schrittweise auf alle durch die Buchstaben a), b) und c) des Artikels 2 dieses Übereinkommens erfaßten Gegenstände ausgedehnt werden;
- c) die Festlegung von Verfahrensregeln, die zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbart werden, soll gefördert werden;
- d) Kollektivverhandlungen sollen nicht dadurch behindert werden, daß keine Regeln für die dabei anzuwendenden Verfahren vorhanden sind oder daß solche Regeln unzureichend oder ungeeignet sind;
- e) die Organe und Verfahren für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten sollen so beschaffen sein, daß sie zur Förderung von Kollektivverhandlungen beitragen.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Artikel 6

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens schließen die Anwendung von Systemen der Arbeitsbeziehungen, bei denen Kollektivverhandlungen im Rahmen von Schlichtungs- und/oder Schiedsverfahren oder -einrichtungen stattfinden, an denen die Kollektivverhandlungsparteien freiwillig teilnehmen, nicht aus.

Artikel 7

Maßnahmen, die von öffentlichen Stellen zur Ermutigung und Förderung der Entwicklung von Kollektivverhandlungen getroffen werden, müssen vorher Gegenstand von Beratungen und, wann immer möglich, von Vereinbarungen zwischen den öffentlichen Stellen und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sein.

Artikel 8

Die zur Förderung von Kollektivverhandlungen getroffenen Maßnahmen dürfen nicht so beschaffen sein oder angewendet werden, daß dadurch die Freiheit der Kollektivverhandlungen behindert wird.

3 BESTIMMUNGEN SONSTIGER ÜBEREINKOMMEN UND EMPFEHLUNGEN ÜBER DIE RECHTE VON ARBEITGEBER- UND ARBEITNEHMERVERBÄNDEN UND ÜBER ARBEITSBEZIEHUNGEN

(Auszüge)

A. WANDERARBEITNEHMER

Übereinkommen (Nr. 66) über Wanderarbeiter), 1939¹

.....

Artikel 6

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, Ausländer in bezug auf folgende Gegenstände nicht ungünstiger zu behandeln als seine eigenen Staatsangehörigen:

- a) Soweit diese Gegenstände durch die Gesetzgebung geregelt sind oder in den Zuständigkeitsbereich von Verwaltungsbehörden fallen,
 - i) die Arbeitsbedingungen, namentlich das Arbeitsentgelt,
 - ii) das Recht des Beitritts zu gewerkschaftlichen Organisationen,
- b) die vom Arbeitnehmer auf Grund der Beschäftigung zu entrichtenden Steuern, Abgaben und Beiträge,
- c) die Möglichkeit, hinsichtlich der Arbeitsverträge den Rechtsweg zu beschreiten.

¹ Dieses Übereinkommen wurde von keinem Mitgliedstaat ratifiziert. Infolgedessen ist es niemals in Kraft getreten. Es wurde 1949 durch das Übereinkommen Nr. 97 neugefaßt; aufgrund des Inkrafttretens jenes Übereinkommens kann das Übereinkommen Nr. 66 nicht mehr ratifiziert werden.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

2. Die im vorstehenden Absatz vorgesehene Gleichbehandlung kann von der Gewährung der Gegenseitigkeit abhängig gemacht werden, die als gegeben gilt

- a) zwischen allen Mitgliedern, die durch dieses Übereinkommen gebunden sind,
 - b) zwischen jedem Mitglied, das durch dieses Übereinkommen gebunden ist, und jedem anderen Staat, mit dem es einen Gegenseitigkeitsvertrag über den betreffenden Gegenstand abgeschlossen hat.
-

Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949

.....

Artikel 6

1. Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, die zum Aufenthalt in seinen Gebietsgrenzen befugten Einwanderer, ohne Ansehen der Staatsangehörigkeit, der Rasse, der Religion oder des Geschlechts, nicht weniger günstig zu behandeln als seine eigenen Staatsangehörigen

- a) in bezug auf die folgenden Gegenstände, soweit diese gesetzlich geregelt oder der Überwachung durch die Verwaltungsbehörden unterstellt sind:
 - i) das Arbeitsentgelt einschließlich der Familienzulagen, sofern diese einen Bestandteil des Arbeitsentgeltes bilden, die Arbeitszeit, die Überstunden, den bezahlten Urlaub, die Beschränkungen der Heimarbeit, das Zulassungsalter zur Arbeit, das Lehrlingswesen und die Berufsausbildung, die Arbeit von Frauen und Jugendlichen,
 - ii) den Beitritt zu gewerkschaftlichen Organisationen und den Genuß der durch die Gesamtarbeitsverträge gebotenen Vorteile;
-

Empfehlung (Nr. 100) betreffend den Schutz der Wanderarbeiter (unterentwickelte Länder), 1955

.....

I. BEGRIFFSBESTIMMUNG UND ANWENDUNGSBEREICH

1. Diese Empfehlung gilt für:

- a) Länder und Gebiete, in denen sich eine Entwicklung von einer Wirtschaftsform der Deckung des notwendigsten Bedarfs zu fortschrittlicheren

Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Arbeitsbeziehungen

Wirtschaftsformen vollzieht, die auf Lohnarbeit beruhen und zu vereinzelter und verstreuter Bildung von gewerblichen und landwirtschaftlichen Schwerpunkten führen, wobei diese Entwicklung beträchtliche Wanderungsbewegungen von Arbeitnehmern und bisweilen auch ihrer Familienmitglieder mit sich bringt;

- b) Länder und Gebiete, die durch die Wanderungsbewegungen der Arbeitnehmer sowohl auf deren Hin- als auch allenfalls auf deren Rückreise berührt werden, sofern, insgesamt betrachtet, die in diesen Ländern und Gebieten bestehenden Vorkehrungen den Beteiligten während ihrer Reisen geringeren Schutz als die vorliegende Empfehlung bieten;
- c) Bestimmungsländer und -gebiete dieser Wanderungsbewegungen von Arbeitnehmern, sofern, insgesamt betrachtet, die in diesen Ländern oder Gebieten bestehenden Vorkehrungen den Beteiligten während ihrer Reisen oder ihrer Beschäftigung geringeren Schutz als die vorliegende Empfehlung bieten.

2. In dieser Empfehlung bezeichnet der Ausdruck „Wanderarbeiter“ jeden Arbeitnehmer, der an diesen Wanderungsbewegungen teilnimmt, sei es, daß er innerhalb der oben in Absatz 1 Unterabsatz a) bezeichneten Länder und Gebiete reist, sei es, daß er aus ihnen herkommt und sich in eines der oben in Absatz 1 Unterabsatz b) und c) bezeichneten Länder und Gebiete begibt oder sie durchreist. Dabei findet dieser Ausdruck sowohl auf den Arbeitnehmer Anwendung, der bereits eine Beschäftigung aufgenommen hat, als auch auf den Arbeitnehmer, der Beschäftigung sucht oder der im Begriffe ist, eine vereinbarte Beschäftigung anzutreten, gleichgültig, ob er ein Stellenangebot oder einen Arbeitsvertrag angenommen hat oder nicht. Zutreffendenfalls bezieht sich der Ausdruck „Wanderarbeiter“ auch auf jeden Arbeitnehmer, der vorübergehend oder endgültig zurückkehrt, gleichgültig, ob während der Dauer seiner Beschäftigung oder nach ihrem Abschluß.

3. Keine Bestimmung dieser Empfehlung darf dahin ausgelegt werden, als berechtige sie jemanden zur Einreise in ein Land oder Gebiet oder zum Aufenthalt in einem Land oder Gebiet, es sei denn in Übereinstimmung mit den Einwanderungsgesetzen oder anderen Gesetzen dieses Landes oder Gebietes.

4. Die Bestimmungen dieser Empfehlung finden Anwendung unbeschadet der auf Gesetz, Gewohnheit oder Vereinbarung beruhenden Vorschriften oder Gepflogenheiten, die den Wanderarbeitern günstigere Bedingungen als diese Empfehlung gewährleisten.

5. Jede unterschiedliche Behandlung zum Nachteil der Wanderarbeiter sollte ausgeschlossen werden.

E. GEWERKSCHAFTLICHE TÄTIGKEIT

41. Den Wanderarbeitern sollte in den Beschäftigungszentren das Vereinigungsrecht und das Recht auf freie Ausübung jeder nichtgesetzwidrigen gewerkschaftlichen Tätigkeit zuerkannt werden, und es sollten alle geeigneten Maßnahmen getroffen werden, um den Gewerkschaften, welche die beteiligten Arbeitnehmer vertreten, das Recht zum Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen mit Arbeitgebern oder mit Verbänden der Arbeitgeber zu gewährleisten.

.....

Empfehlung (Nr. 151) betreffend Wanderarbeitnehmer, 1975

.....

1. Die Mitglieder sollten die Bestimmungen dieser Empfehlung im Rahmen einer Gesamtpolitik in bezug auf internationale Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme anwenden. Diese Politik sollte auf den wirtschaftlichen und sozialen Bedürfnissen der Herkunftsländer wie der Beschäftigungsländer beruhen; sie sollte nicht nur den Bedarf und die Reserven an Arbeitskräften auf kurze Sicht, sondern auch die langfristigen sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Wanderungsbewegungen sowohl für die Wanderarbeitnehmer als auch für die betroffenen Gemeinwesen berücksichtigen.

I. CHANCENGLEICHHEIT UND GLEICHBEHANDLUNG

2. Wanderarbeitnehmern und ihren Familienangehörigen, die sich rechtmäßig im Gebiet eines Mitglieds aufhalten, sollte in bezug auf folgende Sachfragen tatsächliche Chancengleichheit und Gleichbehandlung wie den Staatsangehörigen des betreffenden Mitglieds gewährt werden:

- a) Zugang zur Berufsberatung und Arbeitsvermittlung;
- b) Zugang zur Berufsbildung und Beschäftigung nach eigener Wahl auf Grund der persönlichen Eignung für eine solche Ausbildung oder Beschäftigung, wobei im Ausland und im Beschäftigungsland erworbene Befähigungen zu berücksichtigen sind;
- c) beruflicher Aufstieg entsprechend den persönlichen Eigenschaften, der Erfahrung, den Fähigkeiten und dem Arbeitswillen jedes einzelnen;
- d) Sicherheit der Beschäftigung, Bereitstellung einer anderweitigen Beschäftigung, Notstandsarbeiten und Umschulung;
- e) Entgelt für gleichwertige Arbeit;
- f) Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitszeit, Ruhezeiten, bezahlten Jahresurlaubs, Arbeitsschutzmaßnahmen und Sozialer Sicherheit sowie

Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Arbeitsbeziehungen

Sozialeinrichtungen und -leistungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung;

- g) Zugehörigkeit zu Gewerkschaften, Ausübung gewerkschaftlicher Rechte und Wählbarkeit für gewerkschaftliche Funktionen und in Vertretungsorgane zur Regelung der Arbeitsbeziehungen einschließlich betrieblicher Vertretungsorgane der Arbeitnehmer;
- h) das Recht, Genossenschaften jeder Art als Vollmitglied anzugehören;
- i) Lebensbedingungen einschließlich Wohnung, Leistungen der Sozialdienste und Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen.

3. Jedes Mitglied sollte die Anwendung der in Absatz 2 dieser Empfehlung niedergelegten Grundsätze bei allen unter der Aufsicht einer Behörde stattfindenden Tätigkeiten sicherstellen und ihre Beachtung bei allen anderen Tätigkeiten durch Mittel und Wege fördern, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechen.

4. In Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und anderen beteiligten Stellen sollten geeignete Maßnahmen getroffen werden, um

- a) darauf hinzuarbeiten, daß die oben erwähnten Grundsätze in der Öffentlichkeit Verständnis und Billigung finden;
- b) Beschwerden über die Nichtbeachtung dieser Grundsätze zu prüfen und durch Einigungsverfahren oder andere geeignete Mittel die Abstellung von Praktiken zu erwirken, die als diesen Grundsätzen zuwiderlaufend erachtet werden.

5. Jedes Mitglied sollte gewährleisten, daß die innerstaatliche Gesetzgebung über den Aufenthalt in seinem Gebiet so angewendet wird, daß die rechtmäßige Ausübung der nach diesen Grundsätzen zustehenden Rechte keinen Grund für die Nichtverlängerung einer Aufenthaltserlaubnis oder für eine Ausweisung bilden kann und daß sie nicht durch die Androhung derartiger Maßnahmen behindert wird.

.....

B. SOZIALPOLITIK

Empfehlung (Nr. 70) betreffend Sozialpolitik in abhängigen Gebieten, 1944

.....

1. Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation sollte die in seine Zuständigkeit fallenden Maßnahmen treffen, um die Wohlfahrt und die Entwicklung der Völker der abhängigen Gebiete durch die wirksame Anwen-

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

derung der allgemeinen Grundsätze in Teil I des Anhangs zu dieser Empfehlung sicherzustellen, oder weiterhin solche Maßnahmen treffen.

2. Jedes Mitglied der Organisation, dem ein abhängiges Gebiet untersteht, sollte alle in seine Zuständigkeit fallenden Maßnahmen treffen, um in diesem Gebiet die wirksame Anwendung der in Teil II des Anhangs zu dieser Empfehlung angeführten Mindestnormen sicherzustellen. Insbesondere sollte das Mitglied diese Empfehlung der Stelle oder den Stellen unterbreiten, die für die wirksame Anwendung der in Teil II des Anhangs angeführten Mindestnormen in diesem Gebiet zuständig sind.

3. Jedes Mitglied der Organisation, das der vorliegenden Empfehlung zustimmt, sollte dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes bekanntgeben, daß es die in Teil I des Anhangs angeführten Grundsätze annimmt. Es sollte ihm in möglichst kurzer Frist die einzelnen Maßnahmen zur Kenntnis bringen, die es getroffen hat, um die in Teil II des Anhangs angeführten Mindestnormen in jedem abhängigen Gebiet, das ihm untersteht, wirksam anzuwenden. In der Folge sollte das Mitglied dem Internationalen Arbeitsamt entsprechend den Beschlüssen des Verwaltungsrates jeweils über die zur Durchführung der Empfehlung getroffenen Maßnahmen Bericht erstatten.

4. Die in Teil II des Anhangs zu dieser Empfehlung angeführten Normen sollten als Mindestnormen betrachtet werden, die irgendeine einem Mitglied auf Grund der Verfassung der Organisation oder auf Grund eines von ihm ratifizierten internationalen Übereinkommens obliegende Verpflichtung zur Einhaltung der Normen mit höheren Anforderungen in keiner Weise berühren oder einschränken und keinesfalls so ausgelegt oder angewendet werden dürfen, daß sich daraus eine Minderung des gesetzlichen Schutzes ergibt, der den in Betracht kommenden Arbeitnehmern bereits gewährt wird.

ANHANG

TEIL I. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

TEIL II. MINDESTNORMEN

ABSCHNITT 13. BERUFLICHE ORGANISATION

Artikel 43

1. Den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern ist durch geeignete Maßnahmen das Vereinigungsrecht für alle nicht gesetzwidrigen Zwecke zu gewährleisten.

2. Es sind alle in Betracht kommenden praktischen Maßnahmen zu treffen, um die Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Schaffung von Einrichtungen des Einigungs- und Schiedswesens, der Festsetzung von Mindestlöhnen und der Arbeitsaufsicht sowie im Zusammenhang mit der Tätigkeit solcher Einrichtungen anzuhören und zur Mitarbeit heranzuziehen. Haben sich noch keine maßgebenden Arbeitnehmerverbände gebildet, so hat die zuständige Stelle Personen zu bezeichnen, die besonders befähigt sind, im Auftrag der Arbeitnehmer tätig zu werden und durch Rat und Anleitung die Entwicklung des Zusammenschlusses der Arbeitnehmer in ihren Anfängen zu fördern.

3. Es sind alle in Betracht kommenden praktischen Maßnahmen zu treffen, um Verbänden, welche die beteiligten Arbeitnehmer vertreten, das Recht zum Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen mit den Arbeitgebern oder den Arbeitgeberverbänden zu gewährleisten.

Artikel 44

1. Es sind so rasch wie möglich Verfahren für die Beilegung von Gesamtstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu schaffen.

2. Vertreter der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer einschließlich der Vertreter der beiderseitigen Verbände, falls solche bestehen, sollen, wenn immer möglich, bei der Anwendung dieser Verfahren mitwirken, wobei Art und Umfang dieser Mitwirkung durch die zuständige Stelle festzusetzen ist, unter allen Umständen aber beide Parteien in gleicher Zahl vertreten sein und gleiche Rechte besitzen müssen.

**Übereinkommen (Nr. 82) über Sozialpolitik
(außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947**

TEIL I. VERPFLICHTUNGEN AUS DEM ÜBEREINKOMMEN

Artikel 1

1. Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, übernimmt die Verpflichtung, daß die Politik und die Maßnahmen, die in diesem Übereinkommen festgelegt sind, in den außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebieten durchgeführt werden, für die es eine Verantwortung trägt oder übernimmt, einschließlich aller Gebiete, deren Verwaltung ihm als Treuhänder übertragen ist, mit Ausnahme der Gebiete nach Absatz 2 und 3 dieses Artikels und vorbehaltlich der Zustimmung der Regierungen der beteiligten Gebiete, soweit es sich um Fragen handelt, die unter die Zuständigkeit dieser Gebiete fallen.

2. Fällt der Gegenstand dieses Übereinkommens ganz oder vorwiegend unter die Selbstregierungsbefugnisse eines außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebietes, so kann das für die internationalen Beziehungen dieses Gebietes verantwortliche Mitglied im Benehmen mit dessen Regierung dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eine Erklärung übermitteln, durch die es die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen im Namen des betreffenden Gebietes übernimmt.

3. Eine Erklärung betreffend die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen kann dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt werden

- a) von zwei oder mehr Mitgliedern der Organisation für ein ihnen gemeinsam unterstelltes Gebiet,
 - b) von jeder nach der Charta der Vereinten Nationen oder auf Grund einer anderen Bestimmung für die Verwaltung eines Gebietes verantwortlichen internationalen Behörde, und zwar für das betreffende Gebiet.
-

Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Arbeitsbeziehungen

TEIL VI. BESEITIGUNG UNTERSCHIEDLICHER BEHANDLUNG NACH RASSE, FARBE, GESCHLECHT, GLAUBENSBEKENNTNIS, STAMMESZUGEHÖRIGKEIT ODER MITGLIEDSCHAFT BEI EINER GEWERKSCHAFT

Artikel 18

1. Eines der Ziele der Sozialpolitik hat darin zu bestehen, jede unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Glaubensbekenntnis, Stammeszugehörigkeit oder Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft auf den nachstehend genannten Gebieten zu beseitigen:

- a) Arbeitsgesetzgebung und Arbeitsverträge, die eine wirtschaftlich angemessene Behandlung für alle Personen vorsehen müssen, die in dem Gebiet im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften wohnen oder arbeiten,
- b) Zulassung zu öffentlichen oder privaten Beschäftigungen,
- c) Voraussetzungen für Einstellung und Beförderung,
- d) Erleichterung der beruflichen Ausbildung,
- e) Arbeitsbedingungen,
- f) Maßnahmen betreffend Gesundheits- und Unfallschutz sowie Wohlfahrt,
- g) Disziplinarmaßnahmen,
- h) Teilnahme an Verhandlungen über Gesamtarbeitsverträge,
- i) Lohnsätze, die nach dem Grundsatz gleichen Lohnes für gleiche Arbeit bei demselben Arbeitsvorgang und im selben Betriebe festzusetzen sind, soweit dieser Grundsatz im Mutterland anerkannt ist.

2. Vorbehaltlich der Bestimmungen unter i) des vorstehenden Absatzes sind alle tunlichen Maßnahmen zu treffen, um alle durch unterschiedliche Behandlung nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Glaubensbekenntnis, Stammeszugehörigkeit oder Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft bedingten Unterschiede in der Lohnbemessung im Wege der Erhöhung der für die Arbeitnehmer mit den niedrigsten Löhnen geltenden Sätze zu verringern.

.....

TEIL VIII. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Artikel 21

1. Für die in Artikel 1 Absatz 1 dieses Übereinkommens bezeichneten Gebiete hat jedes Mitglied der Organisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, seiner Ratifikation eine Erklärung beizufügen oder dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes so bald wie möglich nach seiner Ratifikation eine Erklärung zu übermitteln, welche die Gebiete bekanntgibt,

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

- a) für die es die Verpflichtung zur unveränderten Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens übernimmt,
- b) für die es die Verpflichtung zur Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens mit Abweichungen übernimmt, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abweichungen,
- c) in denen das Übereinkommen nicht durchgeführt werden kann, und in diesem Fall die Gründe dafür,
- d) für die es sich die Entscheidung vorbehält.

2. Die Verpflichtungen nach Absatz 1 a) und b) dieses Artikels gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben die Wirkung einer solchen.

3. Jedes Mitglied kann die in der ursprünglichen Erklärung nach Absatz 1 b), c) und d) dieses Artikels mitgeteilten Vorbehalte jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.

4. Jedes Mitglied kann dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach Artikel 27 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt in bestimmten Gebieten bestehende Lage angegeben wird.

Übereinkommen (Nr. 117) über Sozialpolitik (grundlegende Ziele und Normen), 1962

TEIL V. BESEITIGUNG UNTERSCHIEDLICHER BEHANDLUNG NACH RASSE, FARBE, GESCHLECHT, GLAUBENSBEKENNTNIS, STAMMESZUGEHÖRIGKEIT ODER MITGLIEDSCHAFT BEI EINER GEWERKSCHAFT

Artikel 14

1. Eines der Ziele der Sozialpolitik hat darin zu bestehen, jede unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Glaubensbekenntnis, Stammeszugehörigkeit oder Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft auf den nachstehend genannten Gebieten zu beseitigen:

- a) Arbeitsgesetzgebung und Arbeitsverträge, die eine wirtschaftlich angemessene Behandlung für alle Personen vorsehen müssen, die in dem Land im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften wohnen oder arbeiten,
- b) Zulassung zu öffentlichen oder privaten Beschäftigungen,

Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Arbeitsbeziehungen

- c) Voraussetzungen für Einstellung und Beförderung,
- d) Erleichterung der beruflichen Ausbildung,
- e) Arbeitsbedingungen,
- f) Maßnahmen betreffend Gesundheits- und Unfallschutz sowie Wohlfahrt,
- g) Disziplinarmaßnahmen,
- h) Teilnahme an Verhandlungen über Gesamtarbeitsverträge,
- i) Lohnsätze, die nach dem Grundsatz gleichen Lohnes für gleiche Arbeit bei demselben Arbeitsvorgang und im selben Betrieb festzusetzen sind.

2. Es sind alle tunlichen Maßnahmen zu treffen, um alle durch unterschiedliche Behandlung nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Glaubensbekenntnis, Stammeszugehörigkeit oder Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft bedingten Unterschiede in der Lohnbemessung im Wege der Erhöhung der für die Arbeitnehmer mit den niedrigsten Löhnen geltenden Sätze zu verringern.

.....

C. EINGEBORENE UND IN STÄMMEN LEBENDE VÖLKER

Übereinkommen (Nr. 107) über eingeborene und in Stämmen lebende Bevölkerungsgruppen, 1957²

.....

TEIL I. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Artikel 1

1. Dieses Übereinkommen gilt für
- a) Angehörige in Stämmen lebender oder stammesähnlicher Bevölkerungsgruppen in unabhängigen Ländern, deren soziale und wirtschaftliche Verhältnisse einer weniger fortgeschrittenen Stufe entsprechen als die von den übrigen Teilen der nationalen Gemeinschaft erreichte und deren Stellung ganz oder teilweise durch die ihnen eigenen Gebräuche oder Überlieferungen oder durch Sonderrecht geregelt ist;
 - b) Angehörige in Stämmen lebender oder stammesähnlicher Bevölkerungsgruppen in unabhängigen Ländern, die als Eingeborene gelten, weil sie von Bevölkerungsgruppen abstammen, die in dem Land oder in einem geographischen Gebiet, zu dem das Land gehört, zur Zeit der Eroberung

² Dieses Übereinkommen wurde durch das Übereinkommen Nr. 169 neugefaßt und kann daher nicht mehr ratifiziert werden.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

oder Kolonisierung ansässig waren und die, unbeschadet ihrer Rechtsstellung, mehr in Übereinstimmung mit den sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Einrichtungen jener Zeit leben als mit den Einrichtungen des Staates, dem sie angehören.

2. Im Sinne dieses Übereinkommens umfaßt der Ausdruck „stammesähnlich“ diejenigen Gruppen und Personen, die zwar im Begriffe sind, ihren Stammescharakter zu verlieren, die aber noch nicht in die nationale Gemeinschaft eingegliedert sind.

3. Die in Absatz 1 und 2 dieses Artikels erwähnten eingeborenen und anderen in Stämmen lebenden oder stammesähnlichen Bevölkerungsgruppen werden in den folgenden Artikeln als „die genannten Bevölkerungsgruppen“ bezeichnet.

.....

TEIL III. ANWERBUNG UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

Artikel 15

1. Jedes Mitglied hat im Rahmen der innerstaatlichen Gesetzgebung besondere Maßnahmen zu treffen, um einen wirksamen Schutz der Arbeitnehmer, die den genannten Bevölkerungsgruppen angehören, in bezug auf deren Anwerbung und Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten, solange sie nicht den gesetzlichen Schutz in Anspruch nehmen können, der den Arbeitnehmern im allgemeinen gewährt wird.

2. Jedes Mitglied hat alles zu unternehmen, was in seiner Macht steht, um jede unterschiedliche Behandlung der den genannten Bevölkerungsgruppen angehörenden Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern zu verhindern, insbesondere in bezug auf

- a) die Zulassung zur Beschäftigung einschließlich der Facharbeit;
 - b) gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit;
 - c) ärztliche und soziale Betreuung, Verhütung und Entschädigung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Arbeitshygiene und Unterbringung;
 - d) das Vereinigungsrecht und die freie Ausübung jeder nicht gegen die Gesetze verstoßenden Gewerkschaftstätigkeit sowie das Recht zum Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen mit Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden.
-

**Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und Stämmen
lebende Völker, 1989**

Artikel 20

1. Die Regierungen haben im Rahmen der innerstaatlichen Gesetzgebung und in Zusammenarbeit mit den betreffenden Völkern besondere Maßnahmen zu treffen, um einen wirksamen Schutz der den betreffenden Völkern angehörenden Arbeitnehmer in bezug auf Anwerbung und Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten, soweit sie durch die für die Arbeitnehmer allgemein geltenden Gesetze nicht wirksam geschützt sind.

2. Die Regierungen haben alles zu unternehmen, was in ihrer Macht steht, um jede unterschiedliche Behandlung der den betreffenden Völkern angehörenden Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern zu verhindern, insbesondere in bezug auf:

- a) die Zulassung zur Beschäftigung, einschließlich der Facharbeit, sowie Beförderungs- und Aufstiegsmaßnahmen;
- b) gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit;
- c) ärztliche und soziale Betreuung, Arbeitsschutz, alle Leistungen der Sozialen Sicherheit und andere berufsbezogene Leistungen sowie Unterbringung;
- d) das Vereinigungsrecht und die freie Ausübung jeder rechtmäßigen Gewerkschaftstätigkeit sowie das Recht zum Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen mit Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden.

D. PLANTAGENARBEIT

Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958

TEIL I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

1. Als „Plantage“ im Sinne dieses Übereinkommens gilt jeder landwirtschaftliche Betrieb, der in einem tropischen oder subtropischen Gebiet gelegen ist, regelmäßig Lohnarbeiter beschäftigt und sich hauptsächlich mit der gewerbsmäßigen Anpflanzung oder Gewinnung von Kaffee, Tee, Zuckerrohr,

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Kautschuk, Bananen, Kakao, Kokosnüssen, Erdnüssen, Baumwolle, Tabak, Faserpflanzen (Sisal, Jute und Hanf), Zitrusfrüchten, Palmöl, Chinarinde oder Ananas befaßt. Dieses Übereinkommen gilt nicht für Familien- oder Kleinbetriebe, deren Erzeugnisse für den örtlichen Markt bestimmt sind und die nicht regelmäßig Lohnarbeiter beschäftigen.

2. Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, kann nach Anhörung der in Betracht kommenden maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, den Geltungsbereich des Übereinkommens auf andere Plantagen ausdehnen, indem es

- a) der Liste der in Absatz 1 dieses Artikels aufgezählten Kulturen eine oder mehrere der folgenden hinzufügt: Reis, Zichorie, Kardamom, Geranium und Pyrethrum oder andere Kulturen;
- b) den in Absatz 1 dieses Artikels erfaßten Plantagen Betriebskategorien hinzufügt, die darin nicht aufgeführt sind, auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis aber als Plantagen gelten.

Das betreffende Mitglied hat jede in diesem Sinne getroffene Maßnahme in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Jahresberichten anzugeben.

3. Als „Plantagen“ im Sinne dieses Artikels gelten normalerweise auch Betriebe, die sich mit der Aufbereitung des Erzeugnisses oder der Erzeugnisse der Plantage befassen.

Artikel 2

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, seine Bestimmungen auf alle Plantagenarbeiter in gleicher Weise und ohne Unterschied der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der Staatsangehörigkeit, der sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einem Stammesverband oder der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft anzuwenden.

Artikel 3

1. Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, hat

- a) anzuwenden:
 - i) Teil I;
 - ii) die Teile IV, IX und XI;
 - iii) mindestens zwei der folgenden Teile: II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII und XIII;
 - iv) Teil XIV;

Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Arbeitsbeziehungen

b) wenn es einen oder mehrere Teile von den aus dem Übereinkommen übernommenen Verpflichtungen ausgenommen hat, in einer der Ratifikation beigefügten Erklärung die ausgenommenen Teile zu bezeichnen.

2. Jedes Mitglied, das eine Erklärung nach Absatz 1 b) dieses Artikels abgegeben hat, hat in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Jahresberichten anzugeben, inwieweit Fortschritte zur Durchführung der ausgenommenen Teile verwirklicht worden sind.

3. Jedes Mitglied, das das Übereinkommen ratifiziert, aber bestimmte Teile nach den Bestimmungen der vorhergehenden Absätze ausgenommen hat, kann in der Folge dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes mitteilen, daß es die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen für einen oder mehrere der bisher ausgenommenen Teile übernimmt; diese Verpflichtungen gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben vom Zeitpunkt ihrer Mitteilung an die Wirkung einer Ratifikation.

Artikel 4

In Übereinstimmung mit Artikel 19 Absatz 8 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation darf keine Bestimmung dieses Übereinkommens so ausgelegt werden, als würde dadurch irgendein Gesetz, Rechtsspruch, Gewohnheitsrecht oder Vertrag berührt, die den beteiligten Arbeitnehmern günstigere Bedingungen gewährleisten, als sie in dem Übereinkommen vorgesehen sind.

.....

TEIL IX. VEREINIGUNGSRECHT UND RECHT ZU KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Artikel 54

Das Vereinigungsrecht der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu allen gesetzlich erlaubten Zwecken ist durch geeignete Maßnahmen zu gewährleisten.

Artikel 55

Bei allen Verfahren zur Prüfung von Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist für möglichste Einfachheit und Schnelligkeit zu sorgen.

Artikel 56

1. Es ist darauf hinzuwirken, daß die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer Arbeitsstreitigkeiten vermeiden und auftretende Streitigkeiten im Wege der Schlichtung nach den Grundsätzen der Billigkeit regeln.

2. In diesem Sinne sind alle tunlichen Maßnahmen zu treffen, um die Vertreter der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in bezug auf Einrichtung und Tätigkeit der Schlichtungsstellen anzuhören und sie daran zu beteiligen.

3. Unbeschadet der Tätigkeit dieser Stellen sind öffentliche Beamte mit der Prüfung der Arbeitsstreitigkeiten zu betrauen. Sie haben auf deren Schlichtung hinzuwirken und sich zu bemühen, den Parteien behilflich zu sein, sie nach den Grundsätzen der Billigkeit beizulegen.

4. Soweit tunlich, sind mit diesen Aufgaben hierfür besonders bezeichnete Beamte zu betrauen.

Artikel 57

1. Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind so rasch wie möglich einzurichten.

2. Vertreter der beteiligten Arbeitgeber und der beteiligten Arbeitnehmer, einschließlich Vertreter ihrer Verbände, soweit solche bestehen, sind an der Durchführung dieser Verfahren derart und so weit zu beteiligen, wie es die zuständige Stelle bestimmt, jedenfalls aber in gleicher Zahl und mit gleichen Rechten.

Artikel 58

1. Die Arbeitnehmer sind vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht, angemessen zu schützen.

2. Dieser Schutz ist insbesondere gegenüber Handlungen zu gewähren, die darauf gerichtet sind,

- a) die Beschäftigung eines Arbeitnehmers davon abhängig zu machen, daß er keiner Gewerkschaft beitrifft oder aus einer Gewerkschaft austritt,
- b) einen Arbeitnehmer zu entlassen oder auf sonstige Weise zu benachteiligen, weil er einer Gewerkschaft angehört oder weil er sich außerhalb der Arbeitszeit oder mit Zustimmung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit gewerkschaftlich betätigt.

Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Arbeitsbeziehungen

Artikel 59

1. Den Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ist in bezug auf ihre Bildung, Tätigkeit und Verwaltung gebührender Schutz gegen jede Einmischung von der anderen Seite, sowohl seitens der Organisation wie auch ihrer Vertreter oder Mitglieder, zu gewähren.

2. Als Einmischung im Sinne dieses Artikels gelten insbesondere Handlungen, die darauf gerichtet sind, von einem Arbeitgeber oder von einer Organisation von Arbeitgebern abhängige Organisationen von Arbeitnehmern ins Leben zu rufen oder Organisationen von Arbeitnehmern durch Geldmittel oder auf sonstige Weise zu unterstützen, um sie unter den Einfluß eines Arbeitgebers oder einer Organisation von Arbeitgebern zu bringen.

Artikel 60

Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepaßte Einrichtungen zu schaffen, um den Schutz des Vereinigungsrechtes im Sinne der vorangehenden Artikel zu gewährleisten.

Artikel 61

Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepaßte Maßnahmen zu treffen, um im weitesten Umfang Entwicklung und Anwendung von Verfahren zu fördern, durch die Arbeitgeber oder Organisationen von Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits freiwillig über den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können.

TEIL X. VEREINIGUNGSFREIHEIT

Artikel 62

Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, daß sie deren Satzungen einhalten.

Artikel 63

1. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

2. Die Behörden haben sich jedes Eingriffes zu enthalten, der geeignet wäre, dieses Recht zu beschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung zu behindern.

Artikel 64

Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber dürfen im Verwaltungswege weder aufgelöst noch zeitweilig eingestellt werden.

Artikel 65

Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind berechtigt, Verbände und Zentralverbände zu bilden und sich solchen anzuschließen. Die Organisationen, Verbände und Zentralverbände haben das Recht, sich internationalen Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber anzuschließen.

Artikel 66

Die Bestimmungen der Artikel 62, 63 und 64 finden auf die Verbände und Zentralverbände von Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber Anwendung.

Artikel 67

Der Erwerb der Rechtspersönlichkeit durch Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, ihre Verbände und Zentralverbände darf nicht an Bedingungen geknüpft werden, die geeignet sind, die Anwendung der Bestimmungen der Artikel 62, 63 und 64 zu beeinträchtigen.

Artikel 68

1. Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber und ihre Organisationen haben sich gleich anderen Personen und organisierten Gemeinschaften bei Ausübung der ihnen durch diesen Teil dieses Übereinkommens zuerkannten Rechte an die Gesetze zu halten.

2. Die in diesem Teil des Übereinkommens vorgesehenen Rechte dürfen weder durch die innerstaatliche Gesetzgebung noch durch die Art ihrer Anwendung geschmälert werden.

Artikel 69

In diesem Teil des Übereinkommens bezeichnet der Ausdruck „Organisation“ jede Organisation von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat.

Artikel 70

Jedes Mitglied, für das dieser Teil des Übereinkommens in Kraft ist, verpflichtet sich, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, um den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern die freie Ausübung des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten.

.....

E. SEELEUTE

Empfehlung (Nr. 108) betreffend die Lebens- und Arbeitsbedingungen und die Sicherheit der Seeleute, 1958

.....

Das Eintragungsland sollte sämtliche Verpflichtungen, die sich aus der Eintragung ergeben, auf sich nehmen und von seiner Verfügungs- und Aufsichtsgewalt im Interesse der Sicherheit und des Wohlbefindens der Seeleute, die auf seinen in der Handelsschifffahrt verwendeten Seeschiffen Dienst tun, wirkungsvollen Gebrauch machen; insbesondere sollte es

- a) Vorschriften ausarbeiten und in Kraft setzen, die gewährleisten, daß alle in seinem Register eingetragenen Schiffe international anerkannte Sicherheitsnormen einhalten;
- b) für einen zweckentsprechenden, den Erfordernissen des eingetragenen Schiffsraumes angemessenen Schiffsinspektionsdienst und eine regelmäßige Inspektion aller in seinem Register eingetragenen Schiffe sorgen, um die Einhaltung der gemäß a) erlassenen Vorschriften zu gewährleisten;
- c) in seinem Gebiet und im Ausland die erforderlichen, unter staatlicher Aufsicht stehenden Stellen einrichten, um die An- und Abmusterung der Seeleute zu überwachen;
- d) dafür sorgen oder sich vergewissern, daß die Bedingungen, unter denen die Seeleute arbeiten, den von den traditionellen Seeschiffahrtsländern allgemein anerkannten Normen entsprechen;
- e) durch gesetzliche oder sonstige Bestimmungen den an Bord seiner Schiffe arbeitenden Seeleuten die Vereinigungsfreiheit sichern, wenn dies nicht schon auf anderem Wege geschehen ist;
- f) durch gesetzliche oder sonstige Bestimmungen gewährleisten, daß den auf seinen Schiffen arbeitenden Seeleuten gemäß der in den traditionellen Seeschiffahrtsländern üblichen Praxis geeignete Heimschaffungsmöglichkeiten geboten werden;

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

- g) dafür sorgen, daß geeignete und angemessene Vorkehrungen für die Prüfung von Bewerbern um Befähigungsnachweise und für die Ausstellung solcher Nachweise getroffen werden.
-

Empfehlung (Nr. 145) betreffend die Hafendarbeit, 1973

.....

I. GELTUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. Soweit Absatz 36 nichts anderes bestimmt, gilt diese Empfehlung für Personen, die regelmäßig zur Arbeit als Hafendarbeiter zur Verfügung stehen und ihr Jahreseinkommen hauptsächlich durch diese Arbeit erwerben.

2. Im Sinne dieser Empfehlung bezeichnen die Ausdrücke „Hafendarbeiter“ und „Hafendarbeit“ Personen und Tätigkeiten, die nach der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis als solche bestimmt werden. Die beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten bei der Festlegung und Abänderung solcher Begriffsbestimmungen angehört oder in anderer Weise daran beteiligt werden. Dabei sollten neue Umschlagmethoden sowie ihre Auswirkungen auf die verschiedenen Arbeitsaufgaben der Hafendarbeiter berücksichtigt werden.

.....

IV. ARBEITSBEZIEHUNGEN

23. Erörterungen und Verhandlungen zwischen den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern sollten nicht nur auf die Regelung aktueller Fragen, wie z.B. Löhne und Arbeitsbedingungen, sondern auf eine Gesamtregelung unter Einbeziehung der verschiedenen Sozialmaßnahmen abzielen, die erforderlich sind, um den Auswirkungen neuer Umschlagmethoden zu begegnen.

24. Es sollte anerkannt werden, daß für diesen Zweck das Vorhandensein von Verbänden der Arbeitgeber und der Hafendarbeiter wichtig ist, die nach den Grundsätzen des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, und des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, gebildet wurden und frei Verhandlungen führen und die Durchführung der erzielten Vereinbarungen sicherstellen können.

25. Soweit noch keine geeigneten paritätischen Einrichtungen bestehen, sollten solche geschaffen werden, um ein Klima des Vertrauens und der Zusammenarbeit zwischen Hafendarbeitern und Arbeitgebern zu erreichen, wodurch soziale und technische Änderungen ohne Spannungen oder Konflikte

Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Arbeitsbeziehungen

vollzogen und Beschwerden in Übereinstimmung mit der Empfehlung betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967, rasch beigelegt werden können.

26. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten, soweit angebracht zusammen mit den zuständigen Stellen, an der Durchführung der erforderlichen sozialen Maßnahmen beteiligt werden, insbesondere an der Durchführung von Programmen für die Verstetigung der Beschäftigung oder die Stabilisierung der Einkommen.

27. Eine wirksame, mit allen möglichen Mitteln auf allen Ebenen verwirklichte Politik der Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Hafenarbeitern und zwischen den leitenden Funktionären der Arbeitnehmerverbände und ihren Mitgliedern sollte in Übereinstimmung mit der Empfehlung betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967, durchgeführt werden.

.....

VII. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

36. Die hierfür geeigneten Bestimmungen dieser Empfehlung sollten, soweit durchführbar, entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis auch für Gelegenheits- und Saisonhafenarbeiter gelten.

.....

Empfehlung (Nr. 155) betreffend die Handelsschifffahrt (Verbesserung der Normen), 1976

.....

1. (1) Diese Empfehlung gilt, soweit in diesem Absatz nichts anderes bestimmt wird, für alle Seeschiffe, gleichviel ob in öffentlichem oder privatem Eigentum, die der gewerbsmäßigen Beförderung von Fracht oder von Fahrgästen oder anderen gewerblichen Zwecken dienen.

(2) Die innerstaatliche Gesetzgebung sollte die Voraussetzungen bestimmen, unter denen Schiffe als Seeschiffe im Sinne dieser Empfehlung gelten.

(3) Diese Empfehlung gilt für Seeschlepper.

(4) Diese Empfehlung gilt nicht für

- a) Segelschiffe mit oder ohne Hilfsmotoren;
- b) Schiffe, die zur Fischerei oder zum Walfang oder zu ähnlichen Zwecken verwendet werden;
- c) Kleinfahrzeuge und Fahrzeuge wie schwimmende Bohr- und Förderinseln, soweit sie nicht zur Schifffahrt verwendet werden; die Entscheidung, welche Fahrzeuge unter diese Bezeichnung fallen, sollte von der zustän-

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

digen Stelle jedes Landes nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Reeder und der Seeleute getroffen werden.

(5) Keine Bestimmung dieser Empfehlung sollte so ausgelegt werden, als würde dadurch der Geltungsbereich der im Anhang zum Übereinkommen über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976, oder im Anhang zu dieser Empfehlung aufgeführten Urkunden ausgedehnt.

2. Die Mitglieder sollten

- a) sicherstellen, daß die Bestimmungen der in Artikel 2 Buchstabe a) des Übereinkommens über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976, vorgesehenen Gesetzgebung, und
- b) sich vergewissern, daß jene Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen, welche die Beschäftigungs- und Aufenthaltsbedingungen an Bord regeln, den Bestimmungen der im Anhang zum Übereinkommen über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976, aufgeführten Übereinkommen oder Artikel von Übereinkommen mindestens gleichwertig sind³.

3. Außerdem sollte, nötigenfalls schrittweise, darauf hingearbeitet werden, daß diese Gesetzgebung oder gegebenenfalls diese Gesamtarbeitsverträge Bestimmungen enthalten, die den Bestimmungen der im Anhang zu dieser Empfehlung aufgeführten Urkunden mindestens gleichwertig sind⁴.

F. KRANKENPFLEGEPERSONAL

Übereinkommen (Nr. 149) über das Krankenpflegepersonal, 1977

Artikel 1

1. Im Sinne dieses Übereinkommens bezeichnet der Ausdruck „Krankenpflegepersonal“ alle Personengruppen, die Krankenpflege und Krankenpflegedienste leisten.

2. Dieses Übereinkommen gilt für das gesamte Krankenpflegepersonal, wo immer es seine Tätigkeit ausübt.

³ „... Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948; Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949.“

⁴ „... Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971; ...“

Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Arbeitsbeziehungen

3. Die zuständige Stelle kann nach Anhörung der beteiligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, Sondervorschriften für Krankenpflegepersonal erlassen, das unentgeltlich Krankenpflege und Krankenpflegedienste leistet; diese Vorschriften dürfen nicht von den Bestimmungen der Artikel 2 Absatz 2 a), Artikel 3, Artikel 4 und Artikel 7 dieses Übereinkommens abweichen.

.....

Artikel 5

1. Es sind Maßnahmen zu treffen, um die Mitwirkung des Krankenpflegepersonals bei der Planung der Krankenpflegedienste und die Anhörung dieses Personals bei Entscheidungen, die es betreffen, entsprechend den innerstaatlichen Verhältnissen zu fördern.

2. Die Festsetzung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen hat vorzugsweise durch Verhandlungen zwischen den beteiligten Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu erfolgen.

3. Die Beilegung von Streitigkeiten über die Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen ist durch Verhandlungen zwischen den Parteien oder in einer Weise, die vom Vertrauen der beteiligten Parteien getragen wird, durch unabhängige und unparteiische Verfahren, wie Vermittlung, Schlichtung und freiwilliges Schiedsverfahren, anzustreben.

.....

Empfehlung (Nr. 157) betreffend das Krankenpflegepersonal, 1977

.....

I. GELTUNGSBEREICH

1. Im Sinne dieser Empfehlung bezeichnet der Ausdruck „Krankenpflegepersonal“ alle Personengruppen, die Krankenpflege und Krankenpflegedienste leisten.

2. Diese Empfehlung gilt für das gesamte Krankenpflegepersonal, wo immer es seine Tätigkeit ausübt.

3. Die zuständige Stelle kann nach Anhörung der beteiligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, Sondervorschriften für Krankenpflegepersonal erlassen, das unentgeltlich Dienste leistet; diese Vorschriften sollten nicht von den Bestimmungen der Teile II, III, IV und IX dieser Empfehlung abweichen.

.....

V. MITWIRKUNG

19. (1) Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um die Mitwirkung des Krankenpflegepersonals bei der Planung und bei den Entscheidungen über die innerstaatliche Gesundheitspolitik im allgemeinen und über Fragen seines Berufs im besonderen auf allen Stufen in einer den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechenden Weise zu fördern.

(2) Insbesondere

- a) sollten qualifizierte Vertreter des Krankenpflegepersonals oder der Verbände, die es vertreten, an der Ausarbeitung und Durchführung von Maßnahmen und allgemeinen Grundsätzen für den Krankenpflegeberuf, insbesondere die Bildung und Ausbildung sowie die Ausübung des Berufs, beteiligt werden;
- b) sollten alle Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen durch Verhandlungen zwischen den beteiligten Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festgesetzt werden;
- c) sollte die Beilegung von Streitigkeiten über die Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen durch Verhandlungen zwischen den Parteien oder durch unabhängige und unparteiische Verfahren, wie Vermittlung, Schlichtung und freiwilliges Schiedsverfahren, angestrebt werden, damit die das Krankenpflegepersonal vertretenden Verbände nicht zu anderen Maßnahmen zu greifen brauchen, wie sie den Verbänden anderer Arbeitnehmer zur Wahrung ihrer rechtmäßigen Interessen üblicherweise zur Verfügung stehen;
- d) sollte das Krankenpflegepersonal oder seine Vertreter im Sinne von Artikel 3 des Übereinkommens über Arbeitnehmervertreter, 1971, auf betrieblicher Ebene in einer den jeweiligen Problemen angemessenen Weise an den Entscheidungen beteiligt werden, die sein Berufsleben betreffen.

20. Die Vertreter des Krankenpflegepersonals sollten den im Übereinkommen und in der Empfehlung über Arbeitnehmervertreter, 1971, vorgesehenen Schutz genießen.

.....

G. ALLGEMEINE BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

Übereinkommen (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974

.....

Artikel 1

In diesem Übereinkommen bedeutet der Begriff „bezahlter Bildungsurlaub“ einen Urlaub, der einem Arbeitnehmer zu Bildungszwecken für eine bestimmte Dauer während der Arbeitszeit und bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird.

Artikel 2

Jedes Mitglied hat eine Politik festzulegen und durchzuführen, die dazu bestimmt ist, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind, und nötigenfalls schrittweise, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu fördern, und zwar zum Zwecke

- a) der Berufsbildung auf allen Stufen,
- b) der allgemeinen und politischen Bildung,
- c) der gewerkschaftlichen Bildung.

Artikel 3

Diese Politik hat, falls erforderlich auf verschiedene Weise, einen Beitrag zu leisten

- a) zur Aneignung, Vervollkommnung und Anpassung beruflicher und tätigkeitsbezogener Befähigungen sowie zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung angesichts der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung sowie der wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen;
- b) zur sachkundigen und aktiven Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter am Geschehen im Betrieb und in der Gemeinschaft;
- c) zum persönlichen, sozialen und kulturellen Fortschritt der Arbeitnehmer; und
- d) allgemein zur Förderung einer geeigneten fortdauernden Bildung und Berufsbildung, die dem Arbeitnehmer hilft, sich den zeitbedingten Erfordernissen anzupassen.

Artikel 4

Diese Politik hat die Entwicklungsstufe und die besonderen Bedürfnisse des betreffenden Landes und der verschiedenen Tätigkeitsbereiche zu berücksichtigen und ist mit der allgemeinen Politik auf dem Gebiet der Beschäfti-

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

gung, der Bildung und Berufsbildung sowie der Arbeitszeit abzustimmen, wobei saisonbedingte Schwankungen der Arbeitszeit oder des Arbeitsanfalls je nach Sachlage zu berücksichtigen sind.

Artikel 5

Die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub kann durch innerstaatliche Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf jede andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise erfolgen.

Artikel 6

Die Behörden, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die mit Bildung und Berufsbildung befaßten Institutionen oder Stellen sind in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise bei der Festlegung und Durchführung der Politik zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs heranzuziehen.

Artikel 7

Die Finanzierung der Vorkehrungen für den bezahlten Bildungsurlaub hat in regelmäßiger und angemessener Weise sowie in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Gepflogenheiten zu erfolgen.

Artikel 8

Der bezahlte Bildungsurlaub darf Arbeitnehmern nicht auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft verweigert werden.

Artikel 9

Falls erforderlich, sind besondere Bestimmungen in bezug auf den bezahlten Bildungsurlaub zu erlassen

- a) für bestimmte Arbeitnehmergruppen, deren Einordnung in den Rahmen allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, wie z.B. Arbeitnehmer in Kleinbetrieben, ländliche oder sonstige in entlegenen Gebieten lebende Arbeitnehmer, Schichtarbeiter oder Arbeitnehmer mit Familienpflichten;
- b) für bestimmte Gruppen von Betrieben, deren Einordnung in den Rahmen allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, wie z.B. Klein- oder Saisonbetriebe, wobei vorausgesetzt wird, daß die Arbeitnehmer in diesen Betrieben nicht von der Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaubs ausgeschlossen werden.

Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Arbeitsbeziehungen

Artikel 10

Die Voraussetzungen für die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub können unterschiedlich sein, je nachdem, ob der bezahlte Bildungsurlaub einem der folgenden Zwecke dienen soll:

- a) der Berufsbildung auf allen Stufen,
- b) der allgemeinen und politischen Bildung,
- c) der gewerkschaftlichen Bildung.

Artikel 11

Zeiten des bezahlten Bildungsurlaubs sind Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung zum Zwecke des Erwerbs von Ansprüchen auf Sozialleistungen und sonstigen sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Rechten gleichzustellen, wie durch die innerstaatliche Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise vorgesehen.

.....

Empfehlung (Nr. 148) betreffend den bezahlten Bildungsurlaub, 1974

.....

I. BEGRIFFSBESTIMMUNG

1. In dieser Empfehlung bedeutet der Begriff „bezahlter Bildungsurlaub“ einen Urlaub, der einem Arbeitnehmer zu Bildungszwecken für eine bestimmte Dauer während der Arbeitszeit und bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird.

II. FESTLEGUNG EINER POLITIK UND DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

2. Jedes Mitglied sollte eine Politik festlegen und durchführen, die dazu bestimmt ist, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind, und nötigenfalls schrittweise, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu fördern, und zwar zum Zwecke

- a) der Berufsbildung auf allen Stufen,
- b) der allgemeinen und politischen Bildung,
- c) der gewerkschaftlichen Bildung.

3. Diese Politik sollte, falls erforderlich auf verschiedene Weise, einen Beitrag leisten

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

- a) zur Aneignung, Vervollkommnung und Anpassung beruflicher und tätigkeitsbezogener Befähigungen sowie zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung angesichts der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung sowie der wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen;
- b) zur sachkundigen und aktiven Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter am Geschehen im Betrieb und in der Gemeinschaft;
- c) zum persönlichen, sozialen und kulturellen Fortschritt der Arbeitnehmer; und
- d) allgemein zur Förderung einer geeigneten fortdauernden Bildung und Berufsbildung, die dem Arbeitnehmer hilft, sich den zeitbedingten Erfordernissen anzupassen.

4. (1) Diese Politik sollte die Entwicklungsstufe und die besonderen Bedürfnisse des betreffenden Landes und der verschiedenen Tätigkeitsbereiche sowie die anderen sozialen Ziele und nationalen Prioritäten berücksichtigen.

(2) Sie sollte mit der allgemeinen Politik auf dem Gebiet der Beschäftigung, der Bildung und Berufsbildung sowie der Arbeitszeit abgestimmt werden, wobei saisonbedingte Schwankungen der Arbeitszeit oder des Arbeitsanfalls je nach Sachlage zu berücksichtigen sind.

5. Die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub kann durch innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf jede andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise erfolgen.

6. Es sollte anerkannt werden, daß der bezahlte Bildungsurlaub kein Ersatz für eine angemessene Bildung und Berufsbildung in der Jugendzeit ist und nur eines der vielen Mittel einer fortdauernden Bildung und Berufsbildung darstellt.

III. MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DES BEZAHLTEN BILDUNGSURLAUBS

7. Die Behörden, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die mit Bildung und Berufsbildung befaßten Institutionen oder Stellen sollten in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise bei der Festlegung und Durchführung der Politik zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaus herangezogen werden.

8. Auf der Grundlage von Plänen, die auf die Ziele dieser Politik abgestimmt sind, sollten Maßnahmen getroffen werden, um

Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Arbeitsbeziehungen

- a) die gegenwärtigen und künftigen Bildungs- und Berufsbildungsbedürfnisse der Arbeitnehmer zu ermitteln, die durch den bezahlten Bildungsurlaub befriedigt werden können;
- b) die vorhandenen Bildungs- und Berufsbildungsmöglichkeiten voll zu nutzen und die neuen Möglichkeiten zu schaffen, die zur Erreichung der Bildungs- und Berufsbildungsziele des bezahlten Bildungsurlaubs erforderlich sind;
- c) im Rahmen der Lehrmethoden sowie der Bildungs- und Berufsbildungsprogramme die Ziele und Modalitäten des bezahlten Bildungsurlaubs zu berücksichtigen, die neuen Bedürfnissen entsprechen;
- d) die Arbeitnehmer anzuregen, aus den ihnen zur Verfügung stehenden Bildungs- und Berufsbildungsmöglichkeiten den größtmöglichen Nutzen zu ziehen;
- e) die Arbeitgeber anzuregen, den Arbeitnehmern bezahlten Bildungsurlaub zu gewähren.

9. Es sollten geeignete Einrichtungen zur Information und Beratung über die Möglichkeiten für einen bezahlten Bildungsurlaub vorhanden sein.

10. Durch angemessene Maßnahmen sollte gewährleistet werden, daß die gebotene Bildung und Berufsbildung von angemessener Qualität ist.

IV. FINANZIERUNG

11. Die Finanzierung der Vorkehrungen für den bezahlten Bildungsurlaub sollte in regelmäßiger und angemessener Weise sowie in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Gepflogenheiten erfolgen.

12. Es sollte anerkannt werden, daß von

- a) den Arbeitgebern, gemeinsam oder einzeln,
- b) den Behörden und mit Bildung oder Berufsbildung befaßten Institutionen oder Stellen und
- c) den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden

nach Maßgabe ihrer jeweiligen Verantwortlichkeit ein Beitrag zur Finanzierung von Vorkehrungen für den bezahlten Bildungsurlaub erwartet werden kann.

V. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE GEWÄHRUNG VON BEZAHLTEN BILDUNGSURLAUB

13. Der bezahlte Bildungsurlaub sollte Arbeitnehmern nicht auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft verweigert werden.

14. Die Arbeitnehmer sollten frei entscheiden können, an welchen Bildungs- oder Berufsbildungsprogrammen sie teilnehmen wollen.

15. Falls erforderlich, sollten besondere Bestimmungen in bezug auf den bezahlten Bildungsurlaub erlassen werden

- a) für bestimmte Arbeitnehmergruppen, deren Einordnung in den Rahmen allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, wie z.B. Arbeitnehmer in Kleinbetrieben, ländliche oder sonstige in entlegenen Gebieten lebende Arbeitnehmer, Schichtarbeiter oder Arbeitnehmer mit Familienpflichten;
- b) für bestimmte Gruppen von Betrieben, deren Einordnung in den Rahmen allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, wie z.B. Klein- oder Saisonbetriebe, wobei vorausgesetzt wird, daß die Arbeitnehmer in diesen Betrieben nicht von der Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaubs ausgeschlossen werden.

16. Die Voraussetzungen für die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub können unterschiedlich sein, je nachdem, ob der bezahlte Bildungsurlaub einem der folgenden Zwecke dienen soll:

- a) der Berufsbildung auf allen Stufen;
- b) der allgemeinen und politischen Bildung;
- c) der gewerkschaftlichen Bildung.

17. (1) Bei der Festlegung der Voraussetzungen für die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub sollten die Art der angebotenen Bildungs- oder Berufsbildungsprogramme, die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Verbände, die Bedürfnisse der Betriebe sowie das öffentliche Interesse berücksichtigt werden.

(2) Die Auswahl der Anwärter auf bezahlten Bildungsurlaub zum Zweck der gewerkschaftlichen Bildung sollte den beteiligten Arbeitnehmerverbänden obliegen.

(3) Die Art und Weise, in der Arbeitnehmern, die die Voraussetzungen hierfür erfüllen, bezahlter Bildungsurlaub gewährt wird, sollte zwischen den beteiligten Betrieben oder Arbeitgeberverbänden und den beteiligten Arbeitnehmerverbänden vereinbart werden, um die ununterbrochene nutzbringende Arbeit der betreffenden Betriebe aufrechtzuerhalten.

18. (1) Werden Programme für gewerkschaftliche Bildung von den gewerkschaftlichen Organisationen selbst durchgeführt, so sollten diese die Verantwortung für deren Planung, Genehmigung und Durchführung tragen.

(2) Werden solche Programme von anderen mit Bildung befaßten Institutionen oder Stellen durchgeführt, so sollten sie im Einvernehmen zwischen

Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Arbeitsbeziehungen

diesen Stellen und den beteiligten gewerkschaftlichen Organisationen festgelegt werden.

19. Soweit die innerstaatlichen, örtlichen oder betrieblichen Verhältnisse es erfordern, sollten bestimmte Arbeitnehmergruppen oder Arbeitnehmer in bestimmten Berufen oder Tätigkeiten, deren Bildungs- oder Berufsbildungsbedürfnisse besonders dringend sind, bei der Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub den Vorrang erhalten.

20. Die den Arbeitnehmern während des bezahlten Bildungsurlaubs gewährten finanziellen Leistungen sollten

- a) die Höhe ihres Einkommens durch Fortzahlung ihrer Löhne und anderer Leistungen oder durch entsprechende Ausgleichszahlungen hierfür aufrechterhalten, wie durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise vorgesehen;
- b) alle durch die Bildung oder Berufsbildung entstehenden wesentlichen zusätzlichen Kosten berücksichtigen.

21. Zeiten des bezahlten Bildungsurlaubs sollten Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung zum Zwecke des Erwerbs von Ansprüchen auf Sozialleistungen und sonstigen sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Rechten gleichgestellt werden, wie durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise vorgesehen.

Übereinkommen (Nr. 175) über die Teilzeitarbeit, 1994⁵

Artikel 4

Es sind Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß Teilzeitarbeitnehmer den gleichen Schutz wie vergleichbare Vollzeitarbeitnehmer erhalten in bezug auf:

- a) das Vereinigungsrecht, das Recht zu Kollektivverhandlungen und das Recht, als Arbeitnehmervertreter tätig zu sein;
- b) den Arbeitsschutz;

⁵ Dieses Übereinkommen wurde von der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 1994 angenommen. Bis zum 15. September 1994 hatte es die für sein Inkrafttreten erforderliche Anzahl von Ratifikationen noch nicht erhalten.

- c) die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.
-

H. BESCHÄFTIGUNG

Empfehlung (Nr. 150) betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975

.....

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Diese Empfehlung gilt für die Berufsberatung und Berufsbildung von Jugendlichen und Erwachsenen für alle Bereiche des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Lebens und für alle Stufen der beruflichen Befähigung und Verantwortung.

2. (1) Im Sinne dieser Empfehlung bedeutet der Zusatz „Berufs-“ vor den Wörtern „Beratung“ und „Bildung“, daß Beratung und Bildung darauf abzielen, die menschlichen Fähigkeiten zur Gestaltung eines produktiven und befriedigenden Arbeitslebens festzustellen und zu entwickeln, sowie in Verbindung mit den verschiedenen Bildungsformen den einzelnen besser zu befähigen, die Arbeitsbedingungen und die soziale Umwelt zu verstehen und sie, einzeln oder gemeinsam, zu beeinflussen.

(2) Die in Unterabsatz (1) dieses Absatzes enthaltene Begriffsbestimmung gilt für die Beratung, die Erstausbildung, die Weiterbildung und die Umschulung, ungeachtet der Art und Weise, in der sie erteilt werden, und ungeachtet der Stufe der beruflichen Befähigung und Verantwortung.

3. Bei der Durchführung dieser Empfehlung sollten die Mitgliedstaaten die ihre Bestimmungen ergänzenden Richtlinien berücksichtigen, die gegebenenfalls von Regionalkonferenzen, Industriausschüssen und von Sachverständigen- und Beratertagungen der Internationalen Arbeitsorganisation und von anderen zuständigen Stellen ausgearbeitet werden.

II. GRUNDSATZMASSNAHMEN UND PROGRAMME

4. (1) Die Mitglieder sollten umfassende und koordinierte Grundsatzmaßnahmen und Programme für die Berufsberatung und die Berufsbildung festlegen und entwickeln, die eng auf die Beschäftigung bezogen sind, insbesondere mit Hilfe der für den Arbeitsmarkt zuständigen Behörden.

(2) Diese Grundsatzmaßnahmen und Programme sollten berücksichtigen:

Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Arbeitsbeziehungen

- a) die regionalen und nationalen Bedürfnisse, Möglichkeiten und Probleme auf dem Gebiet der Beschäftigung;
- b) den Stand und die Stufe der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Entwicklung; und
- c) die Wechselbeziehungen zwischen den Zielen der Erschließung des Arbeitskräftepotentials und anderen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Zielen.

(3) Die Methoden für die Durchführung der Grundsatzmaßnahmen und Programme sollten den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechen.

(4) Die Grundsatzmaßnahmen und Programme sollten alle Personen in gleicher Weise und ohne jegliche Diskriminierung ermutigen und in die Lage versetzen, ihre beruflichen Eignungen in ihrem eigenen Interesse und entsprechend ihren Bestrebungen zu entwickeln und einzusetzen, wobei die Bedürfnisse der Gesellschaft zu berücksichtigen sind.

(5) Die Grundsatzmaßnahmen und Programme sollten auch die Betriebe zur Übernahme der Verantwortung für die Ausbildung der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer ermutigen. Die Betriebe sollten bei der Planung ihrer Ausbildungsprogramme mit den Vertretern ihrer Arbeitnehmer zusammenarbeiten und, soweit möglich, gewährleisten, daß diese Programme mit den Programmen des öffentlichen Ausbildungssystems übereinstimmen.

(6) Die Grundsatzmaßnahmen und Programme sollten folgendes zum Ziel haben:

- a) die Aufnahme einer produktiven Beschäftigung einschließlich einer selbständigen Erwerbstätigkeit zu gewährleisten, die den persönlichen Eignungen und Bestrebungen entspricht, und die berufliche Mobilität zu erleichtern;
- b) schöpferische Fähigkeiten, Dynamik und Initiative zu fördern, um die Arbeitsleistung zu erhalten und zu verbessern;
- c) Personen vor Arbeitslosigkeit, Einkommensverlusten in anderer Form oder Minderung der Erwerbsfähigkeit infolge mangelnder Nachfrage nach ihren beruflichen Fertigkeiten sowie vor Unterbeschäftigung zu schützen;
- d) Personen vor übermäßiger körperlicher oder psychischer Belastung in der Beschäftigung zu schützen;
- e) Personen vor Berufsgefahren zu schützen, indem ein qualifizierter Unterricht über Arbeitsschutz in die Ausbildung für jeden Beruf einbezogen wird;
- f) Personen, die nach beruflicher Befriedigung, nach persönlicher Leistung und Entfaltung und nach einer Verbesserung ihrer Lebenslage streben,

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

dabei zu helfen, durch eigene Anstrengung ihren Beitrag zur Volkswirtschaft zu verbessern oder zu ändern;

- g) den sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Fortschritt sowie fortlaufende Anpassungen an Veränderungen unter Mitwirkung aller Beteiligten bei der Neugestaltung der Arbeitserfordernisse zu fördern;
- h) die vollständige Beteiligung aller gesellschaftlichen Gruppen am Entwicklungsprozeß und an den sich hieraus ergebenden Vorteilen zu erreichen.

5. (1) Im Hinblick auf die vorstehenden Ziele sollten die Mitglieder offene, anpassungsfähige und einander ergänzende Systeme des allgemeinen und berufsbildenden Unterrichts, der Bildungs- und Berufsberatung und der Berufsbildung erarbeiten und entwickeln, ohne Rücksicht darauf, ob diese Tätigkeiten innerhalb oder außerhalb des Schulsystems ausgeübt werden.

(2) Die Mitglieder sollten sich insbesondere bemühen,

- a) sicherzustellen, daß alle gleichen Zugang zur Berufsberatung und Berufsbildung haben;
- b) den verschiedenen Bevölkerungsgruppen fortlaufend eine breitangelegte, wirklichkeitsnahe Berufsberatung zu gewähren, die sich auf alle Wirtschaftszweige erstreckt;
- c) umfassende Systeme der Berufsbildung zu entwickeln, die alle Aspekte der produktiven Arbeit in allen Wirtschaftszweigen berücksichtigen;
- d) die Mobilität zwischen verschiedenen Ausbildungsgängen, zwischen und innerhalb von verschiedenen Berufen und Wirtschaftsbereichen und zwischen verschiedenen Verantwortungsstufen zu erleichtern;
- e) die Berufsbildung für einen Wirtschaftsbereich oder -zweig mit der Berufsbildung für andere Bereiche oder Zweige abzustimmen;
- f) Modelle einer systematischen Berufsbildung in allen Wirtschaftszweigen und für alle Arten von Arbeiten und alle Stufen der beruflichen Befähigung und Verantwortung aufzustellen;
- g) allen Arbeitnehmern die tatsächliche Möglichkeit zur Wiedereingliederung in das Bildungssystem auf einer ihrer Berufserfahrung entsprechenden Stufe zu bieten;
- h) enge Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen der außerhalb des Schulsystems vermittelten Berufsberatung und Berufsbildung auf der einen und der Bildungsberatung und dem Schulsystem auf der anderen Seite herzustellen;

Rechte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden; Arbeitsbeziehungen

- i) die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Arbeitnehmer ihre Berufsbildung durch gewerkschaftliche Bildung, die ihre maßgebenden Verbände vermitteln, ergänzen können;
-

IV. BERUFSBILDUNG

A. Allgemeine Bestimmungen

.....

23. (1) Die Arbeitnehmer, die in einem Betrieb ausgebildet werden, sollten

- a) angemessene Zuwendungen oder ein angemessenes Entgelt erhalten;
- b) unter das gleiche System der Sozialen Sicherheit fallen wie die ständige Belegschaft des Betriebs.

(2) Den Arbeitnehmern, die außerhalb des Arbeitsplatzes ausgebildet werden, sollte Bildungsurlaub nach den Bestimmungen des Übereinkommens und der Empfehlung über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974, gewährt werden.

.....

XII. VERWALTUNGSFRAGEN UND VERTRETUNGSORGANE

69. (1) Die für Allgemeinbildung und Berufsberatung, Berufsbildung einschließlich des berufsbildenden Unterrichts, die Ausbildung von Personal für die Erschließung des Arbeitskräftepotentials und die Ausbildung von Führungskräften zuständigen Behörden und Stellen, die für die Planung und Durchführung von beschäftigungs- und sonstigen sozial- und wirtschaftspolitischen Maßnahmen zuständigen Behörden und Stellen und die Organe, die die einzelnen Wirtschaftszweige und Berufe und die verschiedenen Bevölkerungsgruppen vertreten, sollten bei der Ausarbeitung von Grundsatzmaßnahmen und bei der Planung und Durchführung von Berufsberatungs- und Berufsbildungsprogrammen zusammenarbeiten.

(2) Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände sollten den Organen angehören, die mit der Leitung öffentlicher Ausbildungseinrichtungen und mit der Überwachung ihrer Tätigkeit betraut sind; wo es keine solchen Organe gibt, sollten Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände auf andere Weise an der Errichtung, Leitung und Überwachung solcher Einrichtungen teilnehmen.

.....

I. ZWANGSARBEIT

**Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung
der Zwangsarbeit, 1957**

.....

Artikel 1

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, die Zwangs- oder Pflichtarbeit zu beseitigen und in keiner Form zu verwenden

- a) als Mittel politischen Zwanges oder politischer Erziehung oder als Strafe gegenüber Personen, die gewisse politische Ansichten haben oder äußern oder die ihre ideologische Gegnerschaft gegen die bestehende politische, soziale oder wirtschaftliche Ordnung bekunden;
- b) als Methode der Rekrutierung und Verwendung von Arbeitskräften für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung;
- c) als Maßnahme der Arbeitsdisziplin;
- d) als Strafe für die Teilnahme an Streiks;
- e) als Maßnahme rassistischer, sozialer, nationaler oder religiöser Diskriminierung.

Artikel 2

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, wirksame Maßnahmen zur sofortigen und vollständigen Abschaffung der in Artikel 1 dieses Übereinkommens bezeichneten Zwangs- oder Pflichtarbeit zu ergreifen.

.....

4 ÜBEREINKOMMEN UND EMPFEHLUNGEN ÜBER ARBEITSBEZIEHUNGEN UND DIE BERATUNG MIT ARBEITGEBER- UND ARBEITNEHMERVERBÄNDEN (wesentliche Bestimmungen)

Empfehlung (Nr. 91) betreffend die Gesamtarbeitsverträge, 1951

I. VERFAHREN FÜR KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

1. (1) Im Wege der Vereinbarung oder der Gesetzgebung, je nach dem den Verhältnissen des betreffenden Landes entsprechenden Verfahren, sollten den Umständen jedes einzelnen Landes angepaßte Einrichtungen zur Verhandlung über Gesamtarbeitsverträge sowie für den Abschluß, die Änderung und die Erneuerung solcher Verträge oder zur Unterstützung der Parteien bei der Verhandlung über Gesamtarbeitsverträge sowie beim Abschluß, bei der Änderung oder der Erneuerung solcher Verträge geschaffen werden.

(2) Die Organisation, die Tätigkeit und die Aufgaben dieser Einrichtungen sollten durch Vereinbarungen zwischen den Parteien oder durch die innerstaatliche Gesetzgebung, je nach dem den Verhältnissen des betreffenden Landes entsprechenden Verfahren, geregelt werden.

II. BEGRIFFLICHE BESTIMMUNG DES GESAMTARBEITSVERTRAGES

2. (1) Im Sinne dieser Empfehlung gilt als „Gesamtarbeitsvertrag“ jede schriftliche Vereinbarung über die Arbeits- und Anstellungsbedingungen, die von einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden einerseits und von einem oder mehreren maßgebenden Arbeitnehmerverbänden oder, mangels solcher Verbände, von Vertretern der beteiligten Arbeitnehmer, die von diesen nach gesetzlicher Vor-

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

schrift ordnungsmäßig gewählt und bevollmächtigt sind, andererseits abgeschlossen worden ist.

(2) Diese Begriffsbestimmung sollte keinesfalls so ausgelegt werden, als ob sie die Anerkennung eines von den Arbeitgebern oder ihren Vertretern ins Leben gerufenen, beherrschten oder finanzierten Arbeitnehmerverbandes in sich schliesse.

III. WIRKUNGEN DER GESAMTARBEITSVERTRÄGE

3. (1) Gesamtarbeitsverträge sollten die Unterzeichner sowie alle diejenigen binden, in deren Namen sie abgeschlossen sind. Die durch einen Gesamtarbeitsvertrag gebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten nicht durch Einzelarbeitsverträge Bestimmungen vereinbaren dürfen, die den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages entgegenstehen.

(2) Die einem Gesamtarbeitsvertrag entgegenstehenden Bestimmungen solcher Einzelarbeitsverträge sollten als nichtig angesehen und ohne weiteres durch die entsprechenden Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages ersetzt werden.

(3) Sind Bestimmungen von Einzelarbeitsverträgen den Arbeitnehmern günstiger als die von dem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Bestimmungen, so sollten sie nicht als dem Gesamtarbeitsvertrag entgegenstehend erachtet werden.

(4) Wird die tatsächliche Einhaltung der Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge von den vertragschließenden Teilen gewährleistet, so sollten die in den vorstehenden Unterabsätzen vorgesehenen Bestimmungen nicht so ausgelegt werden, als ob sie gesetzgeberische Maßnahmen erforderten.

4. Die Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages sollten auf alle Arbeitnehmer der beteiligten Gruppen, die in den unter den Gesamtarbeitsvertrag fallenden Betrieben beschäftigt sind, Anwendung finden, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nicht ausdrücklich das Gegenteil vorsieht.

IV. AUSDEHNUNG DER GESAMTARBEITSVERTRÄGE

5. (1) Wo es mit Rücksicht auf die bestehenden Verhältnisse im Gesamtarbeitsvertragswesen angebracht erscheint, sollten gesetzlich zu bestimmende und den Umständen jedes Landes angepaßte Maßnahmen getroffen werden, um alle oder einzelne Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages auf alle in den beruflichen und räumlichen Geltungsbereich des Vertrages fallenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszudehnen.

(2) Die innerstaatliche Gesetzgebung kann die Ausdehnung eines Gesamtarbeitsvertrages insbesondere an folgende Voraussetzungen knüpfen:

- a) Der Gesamtarbeitsvertrag sollte bereits eine nach Ansicht der zuständigen Stelle hinlänglich maßgebende Zahl von beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern erfassen.
- b) Der Antrag auf Ausdehnung des Gesamtarbeitsvertrages sollte in der Regel durch einen oder mehrere dem Gesamtarbeitsvertrag angeschlossene Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbände gestellt werden.
- c) Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, auf die der Gesamtarbeitsvertrag im Falle der Ausdehnung zur Anwendung gebracht würde, sollten zuvor Gelegenheit erhalten, sich dazu zu äußern.

V. AUSLEGUNG DER GESAMTARBEITSVERTRÄGE

6. Die aus der Auslegung eines Gesamtarbeitsvertrages entstehenden Streitigkeiten sollten in einem geeigneten Verfahren beigelegt werden, das je nach den Verhältnissen des einzelnen Landes durch Vereinbarung zwischen den Parteien oder durch die Gesetzgebung zu regeln wäre.

VI. ÜBERWACHUNG DER ANWENDUNG DER GESAMTARBEITSVERTRÄGE

7. Mit der Überwachung der Anwendung der Gesamtarbeitsverträge sollten entweder die an den Gesamtarbeitsverträgen beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände oder die bestehenden Überwachungsstellen oder eigens zu diesem Zweck errichtete Stellen betraut werden.

VII. VERSCHIEDENE MASSNAHMEN

8. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann insbesondere vorsehen

- a) die Verpflichtung der durch die Gesamtarbeitsverträge gebundenen Arbeitgeber, geeignete Maßnahmen zu treffen, um den Wortlaut der auf ihre Betriebe anwendbaren Gesamtarbeitsverträge den beteiligten Arbeitnehmern zur Kenntnis zu bringen,
- b) die Eintragung oder die Hinterlegung der Gesamtarbeitsverträge und aller nachträglich daran vorgenommenen Abänderungen,
- c) eine Mindestdauer, während der die Gesamtarbeitsverträge, falls darin nichts Gegenteiliges bestimmt ist, als in Kraft befindlich zu gelten haben, vorausgesetzt, daß sie nicht vor ihrem Ablauf von den Parteien abgeändert oder gelöst werden.

Empfehlung (Nr. 92) betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951

I. FREIWILLIGES EINIGUNGSVERFAHREN

1. Es sollten den Landesverhältnissen angepaßte Stellen für freiwillige Einigung errichtet werden, die bei der Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern mitzuwirken haben.

2. In jeder auf paritätischer Grundlage errichteten Stelle für freiwillige Einigung sollten die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer in gleicher Zahl vertreten sein.

3. (1) Das Verfahren sollte kostenlos sein und ohne Verzögerung durchgeführt werden; jede von der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgeschriebene Frist sollte im voraus bestimmt und auf ein Mindestmaß beschränkt sein.

(2) Durch entsprechende Bestimmungen sollte dafür gesorgt werden, daß das Verfahren entweder auf Betreiben einer der an der Streitigkeit beteiligten Parteien oder von Amts wegen durch die Stelle für freiwillige Einigung eingeleitet werden kann.

4. Ist eine Streitigkeit mit Zustimmung aller beteiligten Parteien einem Einigungsverfahren unterworfen worden, so sollte den Parteien nahegelegt werden, während des Einigungsverfahrens von Streiks und Aussperrungen abzusehen.

5. Alle zwischen den Parteien im Laufe des Verfahrens oder als Ergebnis des Verfahrens erzielten Abmachungen sollten schriftlich niedergelegt und im üblichen Weg abgeschlossenen Vereinbarungen gleichgehalten werden.

II. FREIWILLIGES SCHIEDSVERFAHREN

6. Ist eine Streitigkeit mit Zustimmung aller beteiligten Parteien einem Schiedsverfahren unterworfen worden, so sollte den Parteien nahegelegt werden, während des Schiedsverfahrens von Streiks und Aussperrungen abzusehen und den Schiedsspruch anzunehmen.

III. ALLGEMEINES

7. Keine Bestimmung dieser Empfehlung darf so ausgelegt werden, als ob sie das Streikrecht irgendwie beschränke.

Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952

.....

1. Geeignete Maßnahmen sollten getroffen werden, um Beratungen und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bereich des Betriebs in Angelegenheiten gemeinsamen Interesses zu fördern, die nicht in den Rahmen von Verfahren für Kollektivverhandlungen fallen oder gewöhnlich nicht Gegenstand anderer Verfahren zur Festsetzung von Beschäftigungsbedingungen sind.

2. In Übereinstimmung mit Gewohnheit oder Praxis in dem betreffenden Land sollten diese Beratungen und diese Zusammenarbeit

- a) erleichtert werden durch die Anregung freiwilliger Vereinbarungen zwischen den Parteien oder
- b) gefördert werden durch eine Gesetzgebung, welche Stellen für Beratungen und Zusammenarbeit schafft und den Zweck, die Zuständigkeit, die Zusammensetzung und die Arbeitsweise dieser Stellen unter Berücksichtigung der Eigenart der verschiedenen Betriebe bestimmt, oder
- c) erleichtert oder gefördert werden durch eine Verbindung dieser beiden Methoden.

Empfehlung (Nr. 113) betreffend die Beratung in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen, 1960

.....

1. (1) Den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechende Maßnahmen sollten getroffen werden zur Förderung einer wirksamen Beratung und Zusammenarbeit in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen zwischen den Staatsorganen und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie zwischen diesen Verbänden zu den in Absatz 4 und 5 bezeichneten Zwecken und in anderen von den Parteien allenfalls bestimmten Angelegenheiten gemeinsamen Interesses.

(2) Bei der Durchführung dieser Maßnahmen sollte gegenüber diesen Verbänden und zwischen ihnen keinerlei Diskriminierung, wie etwa auf Grund der Rasse, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung oder der nationalen Abstammung ihrer Mitglieder, geübt werden.

2. Diese Beratung und Zusammenarbeit sollte weder die Vereinigungsfreiheit noch die Rechte der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, einschließlich ihres Rechtes zu Kollektivverhandlungen, beeinträchtigen.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

3. In Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gewohnheit oder Praxis sollte diese Beratung und Zusammenarbeit sichergestellt oder erleichtert werden:

- a) durch freiwillige Maßnahmen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände oder
- b) durch fördernde Maßnahmen der Staatsorgane oder
- c) durch die Gesetzgebung oder
- d) durch irgendeine Verbindung dieser Verfahren.

4. Allgemeines Ziel dieser Beratung und Zusammenarbeit sollte die Förderung des gegenseitigen Verständnisses und guter Beziehungen zwischen den Staatsorganen und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie zwischen diesen Verbänden sein, um die Gesamtwirtschaft oder einzelne Wirtschaftszweige zu entwickeln, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Lebenshaltung zu heben.

5. Diese Beratung und Zusammenarbeit sollte insbesondere darauf gerichtet sein,

- a) den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden die gemeinsame Prüfung von Angelegenheiten von beiderseitigem Interesse zu ermöglichen, mit dem Ziel, sich im weitestmöglichen Maße über deren Lösung zu einigen; und
- b) sicherzustellen, daß die zuständigen Staatsorgane die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerverbände in geeigneter Weise um ihre Meinung, ihren Rat und ihre Mitarbeit in Angelegenheiten wie den folgenden ersuchen:
 - i) Vorbereitung und Durchführung von Rechtsvorschriften, die die Interessen dieser Verbände berühren;
 - ii) Errichtung und Tätigkeit innerstaatlicher Stellen, die für Fragen wie die Organisation des Arbeitsmarktes, die berufliche Ausbildung und Umschulung, den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und Arbeitshygiene, die Produktivität, die Soziale Sicherheit und die Wohlfahrt zuständig sind;
 - iii) Ausarbeitung und Durchführung von Plänen für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung.

**Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb,
1967**

I. ALLGEMEINE ERWÄGUNGEN

1. Jedes Mitglied sollte die erforderlichen Maßnahmen treffen, um die Bestimmungen dieser Empfehlung den Personen, Organisationen und Stellen zur Kenntnis zu bringen, zu deren Aufgaben die Festlegung und Anwendung einer Politik der Kommunikationen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft gehören können.

2. (1) Die Arbeitgeber und ihre Verbände sowie die Arbeitnehmer und ihre Verbände sollten in ihrem gemeinsamen Interesse die Bedeutung anerkennen, die einem Klima des gegenseitigen Verständnisses und Vertrauens im Betrieb zukommt, das sowohl der Leistungsfähigkeit des Betriebs als auch den Bestrebungen der Arbeitnehmer förderlich ist.

(2) Dieses Klima sollte durch die rasche Verbreitung und den raschen Austausch von möglichst vollständigen und sachlichen Informationen über die verschiedenen Seiten des Betriebsgeschehens und die sozialen Verhältnisse der Arbeitnehmer gefördert werden.

(3) Um ein solches Klima zu fördern, sollte die Betriebsleitung nach Anhörung der Vertreter der Arbeitnehmer geeignete Maßnahmen treffen, um eine wirksame Politik der Kommunikation mit den Arbeitnehmern und deren Vertretern anzuwenden.

3. Eine wirksame Kommunikationspolitik sollte gewährleisten, daß Informationen verbreitet werden und Beratungen zwischen den beteiligten Parteien stattfinden, bevor die Betriebsleitung Entscheidungen über Fragen von größerem Interesse trifft, soweit die Bekanntgabe dieser Informationen keiner der Parteien schadet.

4. Die Kommunikationsverfahren sollten in keiner Weise die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigen; sie sollten in keiner Weise den frei gewählten Vertretern der Arbeitnehmer oder ihren Verbänden Nachteile verursachen oder die Funktionen von Körperschaften, die entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis die Arbeitnehmer vertreten, einschränken.

5. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten miteinander Beratungen und einen Meinungsaustausch pflegen, um zu prüfen, welche Maßnahmen zur Ermutigung und Förderung der Anerkennung sowie der wirksamen Anwendung der Kommunikationspolitik zu treffen sind.

6. Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um die Beteiligten in der Anwendung der Kommunikationsverfahren auszubilden und sie soweit wie

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

möglich mit allen Sachfragen vertraut zu machen, über die Kommunikationen stattfinden sollten.

7. Bei der Festlegung und Anwendung einer Kommunikationspolitik sollten sich Betriebsleiter, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Körperschaften, welche die Arbeitnehmer vertreten, sowie, falls dies unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse angebracht erscheint, Behörden von den in Abschnitt II enthaltenen Bestimmungen leiten lassen.

II. GRUNDZÜGE EINER KOMMUNIKATIONSPOLITIK IM BETRIEB

8. Jede Kommunikationspolitik sollte der Natur des betreffenden Betriebs unter Berücksichtigung seiner Größe sowie der Zusammensetzung und der Interessen der Belegschaft angepaßt sein.

9. Jedes innerbetriebliche Kommunikationssystem sollte, um seinen Zweck zu erfüllen, so beschaffen sein, daß es in beiden Richtungen wirksame und regelmäßige Kommunikationen gewährleistet zwischen

- a) Vertretern der Betriebsleitung (Betriebsleiter, Abteilungsleiter, Meister usw.) und der Belegschaft;
- b) dem Betriebsleiter, dem Personalleiter oder einem anderen Vertreter der obersten Betriebsleitung und den gewerkschaftlichen Vertretern oder anderen Personen, die nach der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis oder auf Grund von Gesamtarbeitsverträgen mit der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb betraut sind.

10. Wenn die Betriebsleitung Informationen auf dem Wege über die Vertreter der Arbeitnehmer zu übermitteln wünscht, sollten diesen, sofern sie sich hierzu bereit erklären, die Mittel gegeben werden, sie rasch und vollständig an die beteiligten Arbeitnehmer weiterzuleiten.

11. Die Betriebsleitung sollte bei der Wahl des Kommunikationsweges beziehungsweise der Kommunikationswege, die ihr für die zu übermittelnden Informationen geeignet erscheinen, die unterschiedlichen Funktionen der betrieblichen Vorgesetzten und der Arbeitnehmervertreter gebührend berücksichtigen, um weder die Stellung der einen noch die der anderen zu schwächen.

12. Für die Wahl des geeigneten Kommunikationsmittels und des Zeitpunktes der Kommunikation sollten unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gepflogenheiten die Umstände der jeweiligen Sachlage maßgebend sein.

13. Als Kommunikationsmittel können u.a. dienen:

- a) Zusammenkünfte zum Austausch von Meinungen und Informationen;
- b) Mittel zur Unterrichtung bestimmter Gruppen der Belegschaft, z.B. Mitteilungsblätter für Meister und Handbücher über Personalpolitik;

- c) Massenmedien, wie Werkzeitungen und -zeitschriften; Nachrichtenrundschreiben und Informations- und Einführungsrundschreiben; Anschlagbretter; Jahresberichte und Bilanzberichte, die in einer für alle Arbeitnehmer verständlichen Form abgefaßt sind; Briefe an die Arbeitnehmer; Ausstellungen, Betriebsbesichtigungen; Filme, Stehbildstreifen und Diapositive; Rundfunk und Fernsehen;
- d) Mittel, die den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, Vorschläge zu unterbreiten und ihre Meinung zu Fragen zu äußern, die sich auf den Gang des Betriebs beziehen.

14. Inhalt und Form der zu übermittelnden Informationen sollten durch das Bestreben bestimmt werden, das gegenseitige Verständnis hinsichtlich der aus der Vielfalt der Betriebstätigkeit entstehenden Probleme zu erleichtern.

15. (1) Die von der Betriebsleitung ausgehenden Informationen sollten unter Berücksichtigung ihrer Natur entweder an die Vertreter der Arbeitnehmer oder an die Belegschaft gerichtet sein und sollten soweit wie möglich alle die Belegschaft interessierenden Fragen umfassen, welche den Gang und die Zukunftsaussichten des Betriebs sowie die gegenwärtige und künftige Lage der Belegschaft betreffen, soweit die Bekanntgabe der Informationen den Parteien nicht schadet.

(2) Die Betriebsleitung sollte insbesondere über die nachstehenden Angelegenheiten Auskunft erteilen:

- a) allgemeine Beschäftigungsbedingungen, einschließlich Einstellung, Versetzung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- b) Beschreibung der verschiedenen Arbeitsplätze und der damit verbundenen Aufgaben und ihrer Stellung im Betriebsaufbau;
- c) Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb;
- d) allgemeine Arbeitsbedingungen;
- e) Vorschriften für den Arbeitsschutz und Anweisungen für die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten;
- f) Verfahren für die Behandlung von Beschwerden sowie die Regeln und Gepflogenheiten ihrer Anwendung und die Voraussetzungen für ihre Inanspruchnahme;
- g) betriebliche Sozialeinrichtungen (ärztliche Betreuung, Hygiene, Kantinen, Wohnungen, Einrichtungen für Freizeitgestaltung, Spar- und Bankwesen usw.);
- h) betriebliche Systeme der Sozialen Sicherheit und Sozialfürsorge;
- i) Bestimmungen der innerstaatlichen Systeme der Sozialen Sicherheit, denen die Arbeitnehmer auf Grund ihrer Beschäftigung im Betrieb unterstehen;

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

- j) allgemeine Lage des Betriebs und Aussichten oder Pläne für seine künftige Entwicklung;
- k) Erläuterung von Beschlüssen, die einen unmittelbaren oder mittelbaren Einfluß auf die Lage der Belegschaft haben können;
- l) Verfahren der Beratung, Aussprache und Zusammenarbeit zwischen der Betriebsleitung und ihren Vertretern auf der einen und den Arbeitnehmern und ihren Vertretern auf der anderen Seite.

(3) Handelt es sich um Fragen, die den Gegenstand von Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern im Betrieb oder eines auf überbetrieblicher Ebene abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages gebildet haben, so sollte in den Informationen ausdrücklich darauf hingewiesen werden.

Empfehlung (Nr. 130) betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967

.....

I. ART UND WEISE DER DURCHFÜHRUNG

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

II. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

2. Jeder im eigenen Namen oder gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern handelnde Arbeitnehmer, der glaubt, Grund zu einer Beschwerde zu haben, sollte das Recht haben,

- a) diese Beschwerde vorzubringen, ohne daß ihm daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen, und
- b) diese Beschwerde nach einem geeigneten Verfahren behandeln zu lassen.

3. Die Beschwerdegründe können auf jeder Maßnahme oder Sachlage beruhen, die die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrifft oder die Beschäftigungsbedingungen eines oder mehrerer Arbeitnehmer des Betriebes berührt oder berühren könnte, wenn diese Maßnahme oder Sachlage mit den Bestimmungen eines geltenden Gesamtarbeitsvertrages oder Einzelarbeitsvertrages, den betrieblichen Regelungen, der Gesetzgebung oder der Gewohnheit oder Übung in dem betreffenden Beruf, Wirtschaftszweig oder

Land im Widerspruch zu stehen scheint, wobei die Grundsätze von Treu und Glauben berücksichtigt werden sollten.

4. (1) Die Bestimmungen dieser Empfehlung gelten nicht für kollektive Forderungen, die auf eine Änderung der Beschäftigungsbedingungen abzielen.

(2) Es ist Sache der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis, die Unterscheidung zu treffen zwischen Fällen, in denen eine von einem oder mehreren Arbeitnehmern vorgebrachte Beanstandung eine Beschwerde ist, die im Rahmen der in dieser Empfehlung in Aussicht genommenen Verfahren zu behandeln ist, und Fällen, in denen eine Beanstandung einer Forderung allgemeiner Art gleichkommt, die im Wege von Kollektivverhandlungen oder im Rahmen eines anderen Verfahrens zur Beilegung von Streitigkeiten zu behandeln ist.

5. Werden Verfahren zur Behandlung von Beschwerden durch Gesamtarbeitsvertrag eingeführt, so sollte den Parteien eines solchen Vertrags nahegelegt werden, in diesen eine Bestimmung aufzunehmen, wonach sie sich während der Geltungsdauer des Vertrags um die Beilegung von Beschwerden im Rahmen der vorgesehenen Verfahren bemühen und sich jeder Handlung enthalten werden, die die wirksame Anwendung dieser Verfahren behindern könnte.

6. Die Arbeitnehmerverbände oder die Vertreter der Arbeitnehmer im Betrieb sollten, vorzugsweise im Wege einer Vereinbarung, mit den gleichen Rechten und Pflichten zusammen mit den Arbeitgebern oder deren Verbänden an der Schaffung und Anwendung der Beschwerdeverfahren im Betrieb beteiligt werden, in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis.

7. (1) Um die Zahl der Beschwerden zu verringern, sollte der Festlegung und wirksamen Anwendung einer gesunden Personalpolitik, die den Rechten und Interessen der Arbeitnehmer Rechnung trägt und auf sie Rücksicht nimmt, größte Beachtung geschenkt werden.

(2) Im Hinblick auf die Verwirklichung einer solchen Politik und auf die Lösung sozialer Fragen, die die Arbeitnehmer des Betriebes angehen, sollte die Betriebsleitung, bevor sie eine Entscheidung trifft, mit den Vertretern der Arbeitnehmer zusammenarbeiten.

8. Beschwerden sollten soweit wie möglich innerhalb des Betriebs selbst im Rahmen wirksamer Verfahren beigelegt werden, die den Verhältnissen in dem betreffenden Land, Wirtschaftszweig und Betrieb angepaßt sind und den beteiligten Parteien jede Gewähr für Sachlichkeit geben.

9. Keine Bestimmung dieser Empfehlung sollte zu einer Einschränkung des Rechtes eines Arbeitnehmers führen, in einer Beschwerdesache die zuständige Arbeitsbehörde, ein Arbeitsgericht oder ein anderes Gericht unmittelbar

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

anzurufen, wenn dieses Recht von der innerstaatlichen Gesetzgebung anerkannt ist.

III. INNERBETRIEBLICHE VERFAHREN

10. (1) In der Regel sollte zuerst versucht werden, Beschwerden unmittelbar zwischen dem betroffenen Arbeitnehmer, allein oder unterstützt von einem Beistand, und seinem unmittelbaren Vorgesetzten beizulegen.

(2) Scheitert ein solcher Beilegungsversuch oder ist die Beschwerde solcher Art, daß eine persönliche Aussprache zwischen dem betroffenen Arbeitnehmer und seinem unmittelbaren Vorgesetzten nicht angebracht wäre, so sollte der Arbeitnehmer ein Recht auf Prüfung seines Falles auf einer oder mehreren höheren Stufen haben, wobei die Art der Beschwerde und die Gliederung und Größe des Betriebs berücksichtigt werden sollten.

11. Die Beschwerdeverfahren sollten so gestaltet und angewendet werden, daß eine echte Möglichkeit besteht, auf jeder in dem Verfahren vorgesehenen Stufe zu einer vom dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber aus freien Stücken angenommenen Beilegung des Streitfalls zu gelangen.

12. Die Beschwerdeverfahren sollten so einfach und so rasch wie möglich sein, wofür erforderlichenfalls angemessene Fristen vorgeschrieben werden können; die mit der Anwendung dieser Verfahren verbundenen Förmlichkeiten sollten auf ein Mindestmaß beschränkt werden.

13. (1) Der beteiligte Arbeitnehmer sollte das Recht haben, am Beschwerdeverfahren unmittelbar teilzunehmen und sich während der Behandlung seiner Beschwerde in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis von einem Vertreter eines Arbeitnehmerverbandes, einem Vertreter der Arbeitnehmer im Betrieb oder einer anderen Person seiner eigenen Wahl unterstützen oder vertreten zu lassen.

(2) Der Arbeitgeber sollte das Recht haben, sich von einem Arbeitgeberverband unterstützen oder vertreten zu lassen.

(3) Jede in demselben Betrieb beschäftigte Person, die den Arbeitnehmer während der Behandlung seiner Beschwerde unterstützt oder vertritt, sollte unter der Voraussetzung, daß sie sich an das Beschwerdeverfahren hält, den gleichen Schutz genießen, wie er dem Arbeitnehmer auf Grund von Absatz 2 Buchstabe a) dieser Empfehlung zusteht.

14. Der beteiligte Arbeitnehmer oder sein Vertreter, sofern dieser in demselben Betrieb beschäftigt ist, sollte über genügend Zeit verfügen können, um an dem Verfahren zur Behandlung der Beschwerde teilnehmen zu können. Er sollte keinen Verdienstausfall erleiden, wenn er infolge einer solchen Beteiligung der Arbeit fernbleibt; dabei sollten die gegebenenfalls durch die Gesetz-

gebung, Gesamtarbeitsverträge oder auf andere geeignete Weise festgelegten Regeln und Gepflogenheiten — einschließlich von Sicherheitsklauseln gegen Mißbräuche — berücksichtigt werden.

15. Wenn die Parteien es für erforderlich halten, kann in gegenseitigem Einvernehmen eine Verhandlungsniederschrift angefertigt und den Parteien zur Verfügung gestellt werden.

16. (1) Es sollten geeignete Maßnahmen getroffen werden, um zu gewährleisten, daß alle Arbeitnehmer von den Beschwerdeverfahren sowie den Regeln und Gepflogenheiten ihrer Anwendung und den Bedingungen Kenntnis erhalten, unter denen diese Verfahren in Anspruch genommen werden können.

(2) Jeder Arbeitnehmer, der eine Beschwerde vorgebracht hat, sollte über den Verlauf des Verfahrens und die auf Grund seiner Beschwerde unternommenen Schritte auf dem laufenden gehalten werden.

IV. REGELUNG NICHT BEIGELEGTER BESCHWERDEN

17. Sind alle Bemühungen, eine Beschwerde innerhalb des Betriebs beizulegen, gescheitert, so sollte unter Berücksichtigung der Art der Beschwerde die Möglichkeit bestehen, sie durch eines oder mehrere der nachstehenden Verfahren endgültig beizulegen:

- a) durch im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehene Verfahren, z.B. die gemeinsame Prüfung des Falles durch die beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände oder durch freiwillige Anrufung einer oder mehrerer Personen als Schiedsrichter, die im Einvernehmen mit dem beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder mit deren Verbänden bestellt werden;
- b) Einigungs- oder Schiedsverfahren der zuständigen Behörden;
- c) Anrufung eines Arbeitsgerichts oder eines anderen Gerichts;
- d) ein anderes Verfahren, das unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse geeignet erscheint.

18. (1) Dem Arbeitnehmer sollte die notwendige Zeit eingeräumt werden, damit er an den in Absatz 17 dieser Empfehlung erwähnten Verfahren teilnehmen kann.

(2) Die Inanspruchnahme irgendeines der in Absatz 17 vorgesehenen Verfahren sollte für den Arbeitnehmer keinen Verdienstausfall zur Folge haben, wenn sich seine Beschwerde im Laufe des Verfahrens als gerechtfertigt erweist. Es sollten nach Möglichkeit alle Anstrengungen unternommen werden, um diese Verfahren während der arbeitsfreien Zeit der beteiligten Arbeitnehmer abzuwickeln.

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

.....

TEIL I. DURCHFÜHRUNGSMETHODEN, GELTUNGSBEREICH
UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Artikel 1

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind, soweit sie nicht durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden, durch die Gesetzgebung durchzuführen.

Artikel 2

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle Wirtschaftszweige und für alle Arbeitnehmer.

2. Ein Mitglied kann die folgenden Arbeitnehmergruppen von allen oder einigen Bestimmungen dieses Übereinkommens ausnehmen:

- a) die im Rahmen eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit oder eine bestimmte Aufgabe eingestellten Arbeitnehmer;
- b) die auf Probe eingestellten oder eine Wartezeit zurücklegenden Arbeitnehmer, sofern die Probe- oder Wartezeit im voraus festgesetzt und von angemessener Dauer ist;
- c) die gelegentlich für eine kurze Dauer eingestellten Arbeitnehmer.

3. Es ist in angemessener Weise sicherzustellen, daß von befristeten Arbeitsverträgen nicht mit dem Ziel Gebrauch gemacht wird, den sich aus diesem Übereinkommen ergebenden Schutz zu umgehen.

4. Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch die entsprechenden Einrichtungen und Verfahren in jedem Land nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, Maßnahmen getroffen werden, um Arbeitnehmergruppen von der Anwendung dieses Übereinkommens oder einiger seiner Bestimmungen auszuschließen, deren Beschäftigungsbedingungen durch besondere Vorkehrungen geregelt sind, die insgesamt einen Schutz bieten, der dem durch das Übereinkommen gewährleisteten Schutz mindestens gleichwertig ist.

5. Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch die entsprechenden Einrichtungen und Verfahren in jedem Land nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, Maßnahmen getroffen werden, um andere begrenzte

Arbeitnehmergruppen von der Anwendung dieses Übereinkommens oder einiger seiner Bestimmungen auszuschließen, wenn in bezug auf diese Gruppen in Anbetracht der besonderen Beschäftigungsbedingungen der betreffenden Arbeitnehmer oder der Größe oder Art des Betriebs, der sie beschäftigt, besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen.

6. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Durchführung des Übereinkommens vorzulegen hat, die Gruppen anzugeben, die gegebenenfalls auf Grund der Absätze 4 und 5 dieses Artikels von der Anwendung ausgeschlossen worden sind, unter Angabe der Gründe für deren Ausschluß, und in den folgenden Berichten den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis in bezug auf die ausgeschlossenen Gruppen anzugeben und mitzuteilen, in welchem Umfang dem Übereinkommen in bezug auf diese Gruppen entsprochen wurde oder entsprochen werden soll.

Artikel 3

Im Sinne dieses Übereinkommens bedeuten die Ausdrücke „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ und „Kündigung“ die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

TEIL II. ALLGEMEIN ANWENDBARE NORMEN

ABSCHNITT A. RECHTFERTIGUNG DER BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Artikel 4

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers darf nur dann beendet werden, wenn ein triftiger Grund hierfür vorliegt, der mit der Fähigkeit oder dem Verhalten des Arbeitnehmers zusammenhängt oder sich auf die Erfordernisse der Tätigkeit des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes stützt.

Artikel 5

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

- 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;

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

- c) der Umstand, daß jemand wegen einer behaupteten Verletzung von Gesetzesvorschriften gegen den Arbeitgeber eine Klage eingebracht oder sich an einem Verfahren gegen ihn beteiligt oder die zuständigen Verwaltungsbehörden angerufen hat;
- d) Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Familienstand, Familienpflichten, Schwangerschaft, Glaubensbekenntnis, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft;
- e) Abwesenheit von der Arbeit während des Mutterschaftsurlaubs.

Artikel 6

1. Vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit wegen Krankheit oder Unfall gilt nicht als triftiger Kündigungsgrund.

2. Was unter „vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit“ zu verstehen ist, wann eine ärztliche Bescheinigung erforderlich ist und inwieweit die Anwendung von Absatz 1 dieses Artikels eingeschränkt werden kann, ist gemäß den in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden festzulegen.

ABSCHNITT B. VERFAHREN VOR ODER ZUM ZEITPUNKT DER BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Artikel 7

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers darf nicht aus Gründen, die mit seinem Verhalten oder seinen Leistungen zusammenhängen, beendet werden, wenn ihm nicht vorher Gelegenheit gegeben worden ist, sich gegen die vorgebrachten Behauptungen zur Wehr zu setzen, es sei denn, daß es für den Arbeitgeber unzumutbar wäre, eine solche Gelegenheit zu geben.

ABSCHNITT C. VERFAHREN ZUR ANFECHTUNG DER BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Artikel 8

1. Ein Arbeitnehmer, der die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses für nicht gerechtfertigt hält, hat das Recht, sie bei einer unparteiischen Stelle, z.B. bei einem Gericht, einem Arbeitsgericht, einem Schiedsausschuß oder einem Schiedsrichter, anzufechten.

2. Soweit eine zuständige Stelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hat, kann die Anwendung von Absatz 1 dieses Artikels entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis abgeändert werden.

3. Das Recht eines Arbeitnehmers, die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses anzufechten, kann als verwirkt gelten, wenn er nicht innerhalb einer angemessenen Frist davon Gebrauch gemacht hat.

Artikel 9

1. Die in Absatz 1 von Artikel 8 dieses Übereinkommens erwähnten Stellen müssen befugt sein, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemachten Gründe sowie die sonstigen Umstände des betreffenden Falles zu prüfen und darüber zu entscheiden, ob sie gerechtfertigt war.

2. Damit der Arbeitnehmer die Beweislast dafür, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gerechtfertigt war, nicht allein tragen muß, haben die in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden eine oder beide der folgenden Möglichkeiten vorzusehen:

- a) die Beweislast für das Vorliegen eines triftigen Kündigungsgrundes im Sinne von Artikel 4 dieses Übereinkommens trägt der Arbeitgeber;
- b) die in Absatz 1 von Artikel 8 dieses Übereinkommens erwähnten Stellen sind befugt, unter Berücksichtigung der von den Parteien vorgebrachten Beweise und gemäß den durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis vorgesehenen Verfahren zu einer Schlußfolgerung über den Kündigungsgrund zu gelangen.

3. In den Fällen, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den Erfordernissen der Tätigkeit des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes begründet wird, müssen die in Absatz 1 von Artikel 8 dieses Übereinkommens erwähnten Stellen befugt sein festzustellen, ob sie tatsächlich aus diesen Gründen erfolgt ist; inwieweit diese Stellen befugt sind zu entscheiden, ob diese Gründe zu ihrer Rechtfertigung ausreichen, ist durch die in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden zu bestimmen.

Artikel 10

Gelangen die in Absatz 1 von Artikel 8 dieses Übereinkommens erwähnten Stellen zu der Überzeugung, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gerechtfertigt ist, und sind sie auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis nicht befugt oder erachten sie es auf Grund dieser Gesetzgebung und Praxis nicht für angezeigt, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für unwirksam zu erklären und/oder die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers anzuordnen oder vorzuschlagen, so müssen sie befugt sein, die Zahlung einer angemessenen Entschädigung oder einen anderen als zweckmäßig angesehenen Ausgleich anzuordnen.

ABSCHNITT D. KÜNDIGUNGSFRIST

Artikel 11

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet werden soll, hat Anspruch auf eine angemessene Kündigungsfrist oder an deren Stelle auf eine Entschädigung, es sei denn, er hätte sich eine so schwere Verfehlung zuschulden kommen lassen, daß dem Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung während der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

**ABSCHNITT E. ABFINDUNG UND ANDERE FORMEN DER
EINKOMMENSICHERUNG**

Artikel 12

1. Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet worden ist, hat gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis Anspruch auf

- a) eine Abfindung oder sonstige beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu gewährende Leistungen, deren Betrag sich unter anderem nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des Entgelts richtet, und die unmittelbar vom Arbeitgeber oder von einem aus Arbeitgeberbeiträgen gebildeten Fonds gezahlt werden; oder
- b) Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe oder sonstige Leistungen der Sozialen Sicherheit, wie Leistungen bei Alter oder Invalidität, unter den normalen Bedingungen, die für solche Leistungen gelten; oder
- c) eine Verbindung solcher Abfindungen und Leistungen.

2. Einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen für Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe im Rahmen eines allgemeinen Systems nicht erfüllt, braucht nicht allein deshalb eine in Absatz 1 Buchstabe a) dieses Artikels erwähnte Abfindung oder Leistung gewährt zu werden, weil er keine Leistung bei Arbeitslosigkeit gemäß Absatz 1 Buchstabe b) erhält.

3. Durch die in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden kann vorgesehen werden, daß im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer schweren Verfehlung der Anspruch auf die in Absatz 1 Buchstabe a) dieses Artikels erwähnten Abfindungen oder Leistungen verwirkt ist.

**TEIL III. ZUSÄTZLICHE BESTIMMUNGEN BETREFFEND DIE BEENDIGUNG
DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES AUS WIRTSCHAFTLICHEN,
TECHNOLOGISCHEN, STRUKTURELLEN ODER ÄHNLICHEN GRÜNDEN**

ABSCHNITT A. ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMERVERTRETER

Artikel 13

1. Beabsichtigt der Arbeitgeber Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen, so hat er

- a) den in Betracht kommenden Arbeitnehmervetretern rechtzeitig einschlägige Auskünfte zu erteilen, einschließlich der Gründe für die beabsichtigten Kündigungen, der Zahl der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmergruppen, die voraussichtlich betroffen sein werden, und des Zeitraums, innerhalb dessen die Kündigungen erfolgen sollen;
- b) gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis den in Betracht kommenden Arbeitnehmervetretern so bald wie möglich Gelegenheit zur Anhörung über Maßnahmen zu geben, die zu treffen sind, um die Kündigungen abzuwenden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, und über Maßnahmen zur Milderung der nachteiligen Auswirkungen etwaiger Kündigungen auf die betroffenen Arbeitnehmer, wie die Suche nach einer anderen Beschäftigung.

2. Die Anwendung von Absatz 1 dieses Artikels kann durch die in Artikel 1 dieses Übereinkommens erwähnten Durchführungsmethoden auf Fälle beschränkt werden, in denen die Zahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet werden soll, mindestens einer bestimmten Personenzahl oder einem bestimmten Prozentsatz der Belegschaft entspricht.

3. Im Sinne dieses Artikels bedeutet der Ausdruck „die in Betracht kommenden Arbeitnehmervetreter“ die auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis gemäß dem Übereinkommen über Arbeitnehmervetreter, 1971, als solche anerkannten Arbeitnehmervetreter.

ABSCHNITT B. BENACHRICHTIGUNG DER ZUSTÄNDIGEN STELLE

Artikel 14

1. Beabsichtigt der Arbeitgeber Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen, so hat er gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis die zuständige Stelle so früh wie möglich hiervon zu unterrichten und ihr einschlägige Auskünfte zu erteilen, einschließlich einer schriftlichen Mitteilung über die Gründe für die Kündigungen, die Zahl der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmergruppen, die voraus-

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

sichtlich betroffen sein werden, und den Zeitraum, innerhalb dessen die Kündigungen erfolgen sollen.

2. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann die Anwendung von Absatz 1 dieses Artikels auf Fälle beschränken, in denen die Zahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet werden soll, mindestens einer bestimmten Personenzahl oder einem bestimmten Prozentsatz der Belegschaft entspricht.

3. Der Arbeitgeber hat die zuständige Stelle von den in Absatz 1 dieses Artikels erwähnten Kündigungen unter Beachtung einer durch die innerstaatliche Gesetzgebung festzulegenden Mindestfrist vor den Kündigungen zu benachrichtigen.

.....

Empfehlung (Nr. 166) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982

.....

I. DURCHFÜHRUNGSMETHODEN, GELTUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. Die Bestimmungen dieser Empfehlung können durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, betriebliche Regelungen, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden, die unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse jedes Landes geeignet erscheint.

2: (1) Diese Empfehlung gilt für alle Wirtschaftszweige und für alle Arbeitnehmer.

(2) Ein Mitglied kann die folgenden Arbeitnehmergruppen von allen oder einigen Bestimmungen dieser Empfehlung ausnehmen:

- a) die im Rahmen eines Arbeitsvertrags für eine bestimmte Zeit oder eine bestimmte Aufgabe eingestellten Arbeitnehmer;
- b) die auf Probe eingestellten oder eine Wartezeit zurücklegenden Arbeitnehmer, sofern die Probe- oder Wartezeit im voraus festgesetzt und von angemessener Dauer ist;
- c) die gelegentlich für eine kurze Dauer eingestellten Arbeitnehmer.

(3) Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch die entsprechenden Einrichtungen und Verfahren in jedem Land nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, Maßnahmen getroffen werden, um Arbeitnehmer-

gruppen von der Anwendung dieser Empfehlung oder einiger ihrer Bestimmungen auszuschließen, deren Beschäftigungsbedingungen durch besondere Vorkehrungen geregelt sind, die insgesamt einen Schutz bieten, der dem durch die Empfehlung gewährleisteten Schutz mindestens gleichwertig ist.

(4) Soweit notwendig, können von der zuständigen Stelle oder durch die entsprechenden Einrichtungen und Verfahren in jedem Land nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, Maßnahmen getroffen werden, um andere begrenzte Arbeitnehmergruppen von der Anwendung dieser Empfehlung oder einiger ihrer Bestimmungen auszuschließen, wenn in bezug auf diese Gruppen in Anbetracht der besonderen Beschäftigungsbedingungen der betreffenden Arbeitnehmer oder der Größe oder Art des Betriebs, der sie beschäftigt, besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen.

3. (1) Es sollte in angemessener Weise sichergestellt werden, daß von befristeten Arbeitsverträgen nicht mit dem Ziel Gebrauch gemacht wird, den sich aus dem Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, und dieser Empfehlung ergebenden Schutz zu umgehen.

(2) Zu diesem Zweck können z.B. eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen vorgesehen werden:

- a) daß von befristeten Verträgen nur in Fällen Gebrauch gemacht wird, in denen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entweder wegen der Art der auszuführenden Arbeit oder wegen der Umstände, unter denen sie auszuführen ist, oder wegen der Interessen des Arbeitnehmers nicht in Frage kommt;
- b) daß befristete Verträge, außer in den in Buchstabe a) dieses Unterabsatzes erwähnten Fällen, als unbefristete Arbeitsverträge anzusehen sind;
- c) daß befristete Arbeitsverträge, die einmal oder mehrmals verlängert worden sind, außer in den in Buchstabe a) dieses Unterabsatzes erwähnten Fällen, als unbefristete Arbeitsverträge anzusehen sind.

4. Im Sinne dieser Empfehlung bedeuten die Ausdrücke „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ und „Kündigung“ die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

II. ALLGEMEIN ANWENDBARE NORMEN

Rechtfertigung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5. Außer den in Artikel 5 des Übereinkommens über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, erwähnten Gründen sollten für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht als triftige Gründe gelten:

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

- a) das Alter, vorbehaltlich der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis in bezug auf den Eintritt in den Ruhestand;
- b) Abwesenheit von der Arbeit wegen Erfüllung der Wehrpflicht oder sonstiger staatsbürgerlicher Pflichten, gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis.

6. (1) Vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit wegen Krankheit oder Unfall sollte nicht als triftiger Kündigungsgrund gelten.

(2) Was unter „vorübergehender Abwesenheit von der Arbeit“ zu verstehen ist, wann eine ärztliche Bescheinigung erforderlich sein sollte und inwieweit die Anwendung von Unterabsatz (1) dieses Absatzes eingeschränkt werden kann, sollte gemäß den in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden festgelegt werden.

Verfahren vor oder zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

7. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers sollte nicht wegen einer Verfehlung beendet werden, die gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur im Wiederholungsfall rechtfertigen würde, es sei denn, der Arbeitgeber hätte dem Arbeitnehmer eine angemessene schriftliche Verwarnung erteilt.

8. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers sollte nicht wegen unbefriedigender Arbeitsleistung beendet werden, es sei denn, der Arbeitgeber hätte dem Arbeitnehmer geeignete Weisungen und eine schriftliche Verwarnung erteilt und der Arbeitnehmer hätte seine Aufgaben weiterhin unbefriedigend erfüllt, nachdem eine angemessene Besserungsfrist verstrichen ist.

9. Ein Arbeitnehmer sollte das Recht haben, sich von einer anderen Person unterstützen zu lassen, wenn er sich gemäß Artikel 7 des Übereinkommens über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, gegen Behauptungen über sein Verhalten oder seine Leistungen zur Wehr setzt, die zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses führen können; dieses Recht kann durch die in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden näher bestimmt werden.

10. Das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers wegen einer Verfehlung zu beenden, sollte als verwirkt gelten, wenn die Kündigung nicht innerhalb einer angemessenen Frist, nachdem er von der Verfehlung Kenntnis erlangt hat, erfolgt.

11. Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmervertreter anhören, bevor eine endgültige Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzelner Arbeitnehmer getroffen wird.

12. Der Arbeitgeber sollte einem Arbeitnehmer die Entscheidung, sein Arbeitsverhältnis zu beenden, schriftlich mitteilen.

13. (1) Ein Arbeitnehmer, dem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgeteilt worden ist oder dessen Arbeitsverhältnis beendet worden ist, sollte das Recht haben, auf Verlangen von seinem Arbeitgeber eine schriftliche Begründung hierfür zu erhalten.

(2) Unterabsatz (1) dieses Absatzes braucht bei Massenkündigungen aus den in den Artikeln 13 und 14 des Übereinkommens über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, erwähnten Gründen nicht angewendet zu werden, falls das darin vorgesehene Verfahren eingehalten wird.

Verfahren zur Anfechtung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

14. Die Durchführung eines Verfahrens zur gütlichen Einigung vor oder während eines Verfahrens zur Anfechtung der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann vorgesehen werden.

15. Die Behörden, die Arbeitnehmervertreter und die Verbände der Arbeitnehmer sollten sich bemühen, dafür zu sorgen, daß die Arbeitnehmer über die ihnen zu Gebote stehenden Anfechtungsmöglichkeiten voll unterrichtet sind.

Arbeitsfreie Zeit während der Kündigungsfrist

16. Während der in Artikel 11 des Übereinkommens über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, erwähnten Kündigungsfrist sollte der Arbeitnehmer, 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.

Arbeitszeugnis

17. Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet worden ist, sollte das Recht haben, sich auf sein Verlangen vom Arbeitgeber ein Zeugnis ausstellen zu lassen, in dem nur die Daten seiner Einstellung und der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses und die Art der Arbeit oder der Arbeiten, mit denen er beschäftigt war, festgehalten sind; auf Verlangen des Arbeitnehmers kann jedoch in diesem Zeugnis oder in einem gesonderten Zeugnis eine Beurteilung seines Verhaltens und seiner Leistungen gegeben werden.

Abfindung und andere Formen der Einkommenssicherung

18. (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet worden ist, sollte gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis Anspruch haben auf

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

- a) eine Abfindung oder sonstige beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu gewährende Leistungen, deren Betrag sich unter anderem nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des Entgelts richten sollte, und die unmittelbar vom Arbeitgeber oder aus einem von Arbeitgeberbeiträgen gebildeten Fonds gezahlt werden; oder
- b) Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe oder sonstige Leistungen der Sozialen Sicherheit, wie Leistungen bei Alter oder Invalidität, unter den normalen Bedingungen, die für solche Leistungen gelten; oder
- c) eine Verbindung solcher Abfindungen und Leistungen.

(2) Einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen für Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenhilfe im Rahmen eines allgemeinen Systems nicht erfüllt, braucht nicht allein deshalb eine in Unterabsatz (1) Buchstabe a) dieses Absatzes erwähnte Abfindung oder Leistung gewährt zu werden, weil er keine Leistung bei Arbeitslosigkeit gemäß Unterabsatz (1) Buchstabe b) erhält.

(3) Durch die in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden kann vorgesehen werden, daß im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer schweren Verfehlung der Anspruch auf die in Unterabsatz (1) Buchstabe a) dieses Absatzes erwähnten Abfindungen oder Leistungen verwirkt ist.

III. ZUSÄTZLICHE BESTIMMUNGEN BETREFFEND DIE BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES AUS WIRTSCHAFTLICHEN, TECHNOLOGISCHEN, STRUKTURELLEN ODER ÄHNLICHEN GRÜNDEN

19. (1) Alle Beteiligten sollten sich darum bemühen, die Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen soweit wie möglich abzuwenden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, ohne daß hierdurch das wirksame Funktionieren des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes beeinträchtigt wird, sowie die nachteiligen Auswirkungen von Kündigungen aus diesen Gründen auf den oder die betroffenen Arbeitnehmer zu mildern.

(2) Die zuständige Stelle sollte die Parteien gegebenenfalls dabei unterstützen, Lösungen für die durch die beabsichtigten Kündigungen aufgeworfenen Probleme zu finden.

Anhörung bei größeren Veränderungen im Betrieb

20. (1) Wenn der Arbeitgeber die Einführung größerer Veränderungen der Produktion, des Programms, der Organisation, der Struktur oder der Tech-

nologie beabsichtigt, die voraussichtlich Kündigungen nach sich ziehen werden, sollte er die in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter so bald wie möglich unter anderem zur Einführung solcher Veränderungen, zu ihren voraussichtlichen Auswirkungen und zu den Maßnahmen zur Abwendung oder Milderung der nachteiligen Auswirkungen solcher Veränderungen anhören.

(2) Damit die in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter an den in Unterabsatz (1) dieses Absatzes erwähnten Anhörungen wirksam teilnehmen können, sollte der Arbeitgeber ihnen rechtzeitig alle einschlägigen Auskünfte über die beabsichtigten größeren Veränderungen und ihre voraussichtlichen Auswirkungen erteilen.

(3) Im Sinne dieses Absatzes bedeutet der Ausdruck „die in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter“ die auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis gemäß dem Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter, 1971, als solche anerkannten Arbeitnehmervertreter.

Maßnahmen zur Abwendung oder Beschränkung von Kündigungen

21. Die Maßnahmen, die in Erwägung gezogen werden sollten, um Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen abzuwenden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, könnten u. a. umfassen: Einstellungsbeschränkungen; zeitliche Streckung der Personalverminderung im Hinblick auf natürliche Personalabgänge; innerbetriebliche Umsetzungen; Ausbildung und Umschulung; freiwillige vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand mit entsprechender Einkommenssicherung; Beschränkung von Überstunden und Verkürzung der Normalarbeitszeit.

22. In den Fällen, in denen es eine vorübergehende Verkürzung der Normalarbeitszeit wahrscheinlich gestatten würde, Kündigungen infolge vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten abzuwenden oder auf ein Mindestmaß zu beschränken, sollte ein Teilausgleich für den Lohnausfall für die nicht geleisteten normalen Arbeitsstunden erwogen werden, der nach Methoden finanziert wird, die der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis angepaßt sind.

Auswahlkriterien für die Kündigungen

23. (1) Die vom Arbeitgeber vorgenommene Auswahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen beendet werden soll, sollte nach Kriterien erfolgen, die nach Möglichkeit vorher festgelegt werden, und die den Interessen sowohl des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes als auch der Arbeitnehmer gebührend Rechnung tragen.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

(2) Diese Kriterien, ihre Rangfolge und ihr jeweiliges Gewicht sollten durch die in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden bestimmt werden.

Vorrangige Wiedereinstellung

24. (1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen beendet worden ist, sollten in gewissem Maße vorrangig wiedereingestellt werden, wenn der Arbeitgeber erneut Arbeitskräfte mit vergleichbaren Qualifikationen einstellt, sofern sie innerhalb einer bestimmten Frist nach ihrem Ausscheiden den Wunsch geäußert haben, wiedereingestellt zu werden.

(2) Diese vorrangige Wiedereinstellung kann auf eine bestimmte Zeitspanne beschränkt werden.

(3) Die Kriterien für die vorrangige Wiedereinstellung, die Frage der Wahrung von Rechten — insbesondere von Rechten, die sich aus der Betriebszugehörigkeit ergeben — im Falle der Wiedereinstellung sowie die für das Entgelt der wiedereingestellten Arbeitnehmer maßgebenden Bedingungen sollten gemäß den in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden bestimmt werden.

Milderung der Auswirkungen der Kündigungen

25. (1) Bei Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen sollte die möglichst baldige Vermittlung der betroffenen Arbeitnehmer in eine geeignete andere Beschäftigung, gegebenenfalls nach einer Ausbildung oder Umschulung, durch den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechende Maßnahmen gefördert werden, die von der zuständigen Stelle, nach Möglichkeit unter Mitwirkung des Arbeitgebers und der in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter, zu treffen sind.

(2) Soweit möglich, sollte der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer bei der Suche nach einer geeigneten anderen Beschäftigung unterstützen, z.B. durch direkte Kontakte mit anderen Arbeitgebern.

(3) Bei der Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmer zwecks Erlangung einer geeigneten anderen Beschäftigung oder einer entsprechenden Ausbildung oder Umschulung können das Übereinkommen und die Empfehlung betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, berücksichtigt werden.

26. (1) Um die nachteiligen Auswirkungen von Kündigungen aus wirtschaftlichen, technologischen, strukturellen oder ähnlichen Gründen zu mildern, sollte die Möglichkeit geprüft werden, eine Einkommenssicherung während eines Ausbildungs- oder Umschulungslehrgangs und eine Teil- oder Vollerstattung der Ausgaben vorzusehen, die mit der Ausbildung oder Umschulung

und mit der Suche und Aufnahme einer Beschäftigung, die einen Wohnortwechsel erforderlich macht, verbunden sind.

(2) Die zuständige Stelle sollte die Bereitstellung finanzieller Mittel in Erwägung ziehen, um die in Unterabsatz (1) dieses Absatzes erwähnten Maßnahmen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis voll oder zum Teil zu unterstützen.

IV. AUSWIRKUNG AUF DIE FRÜHERE EMPFEHLUNG

27. Diese Empfehlung und das Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, treten an die Stelle der Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1963.

Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976

Artikel 1

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck „maßgebende Verbände“ die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die im Genuß der Vereinigungsfreiheit stehen.

Artikel 2

1. Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, Verfahren anzuwenden, die wirksame Beratungen zwischen Vertretern der Regierung, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Hinblick auf die in Artikel 5 Absatz 1 dieses Übereinkommens genannten Fragen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation sicherstellen.

2. Die Art und die Form der in Absatz 1 dieses Artikels vorgesehenen Verfahren sind in jedem Land entsprechend den innerstaatlichen Gepflogenheiten und, soweit solche Verbände bestehen und solche Verfahren noch nicht eingeführt worden sind, nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden festzulegen.

Artikel 3

1. Die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei den in diesem Übereinkommen vorgesehenen Verfahren sind von ihren maßgebenden Verbänden, soweit solche Verbände bestehen, frei auszuwählen.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

2. Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer müssen in allen Organen, in deren Rahmen Beratungen stattfinden, gleichgewichtig vertreten sein.

Artikel 4

1. Die zuständige Stelle ist für die verwaltungsmäßige Unterstützung der in diesem Übereinkommen vorgesehenen Verfahren verantwortlich.

2. Zwischen der zuständigen Stelle und den maßgebenden Verbänden, soweit solche Verbände bestehen, sind geeignete Vereinbarungen zur Finanzierung einer gegebenenfalls erforderlichen Schulung der an diesen Verfahren beteiligten Personen zu treffen.

Artikel 5

i. Ziel der in diesem Übereinkommen vorgesehenen Verfahren sind Beratungen über

- a) Antworten der Regierungen auf Fragebogen zu Tagesordnungspunkten der Internationalen Arbeitskonferenz und Stellungnahmen der Regierungen zu Textentwürfen, die von der Konferenz zu erörtern sind;
- b) die Vorschläge, die der oder den zuständigen Stellen im Zusammenhang mit der Vorlage von Übereinkommen und Empfehlungen gemäß Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation zu unterbreiten sind;
- c) die Überprüfung nichtratifizierter Übereinkommen und von Empfehlungen, denen noch nicht entsprochen worden ist, in geeigneten Zeitabständen, um festzustellen, welche Maßnahmen zur Förderung ihrer Durchführung und gegebenenfalls ihrer Ratifikation getroffen werden könnten;
- d) Fragen, die sich im Zusammenhang mit den gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation an das Internationale Arbeitsamt zu sendenden Berichten ergeben;
- e) Anträge auf Kündigung ratifizierter Übereinkommen.

2. Um eine angemessene Behandlung der in Absatz 1 dieses Artikels bezeichneten Fragen zu gewährleisten, haben Beratungen in geeigneten, einvernehmlich festgelegten Zeitabständen, mindestens jedoch einmal jährlich, stattzufinden.

Artikel 6

Wenn dies nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden, soweit solche Verbände bestehen, angebracht erscheint, hat die zuständige Stelle einen Jah-

resbericht über das Funktionieren der in diesem Übereinkommen vorgesehenen Verfahren herauszugeben.

.....

**Empfehlung (Nr. 152) betreffend dreigliedrige Beratungen
(Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation), 1976**

.....

1. In dieser Empfehlung bezeichnet der Ausdruck „maßgebende Verbände“ die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die im Genuß der Vereinigungsfreiheit stehen.

2. (1) Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation sollte Verfahren anwenden, die in Übereinstimmung mit den Absätzen 5 bis 7 dieser Empfehlung wirksame Beratungen zwischen Vertretern der Regierung, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer über Fragen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation sicherstellen.

(2) Die Art und die Form der in Unterabsatz (1) dieses Absatzes vorgesehenen Verfahren sollten in jedem Land entsprechend den innerstaatlichen Gepflogenheiten und, soweit solche Verfahren noch nicht eingeführt worden sind, nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden festgelegt werden.

(3) Die Beratungen könnten beispielsweise stattfinden

- a) im Rahmen eines eigens für Fragen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation gebildeten Ausschusses;
- b) im Rahmen einer Stelle mit allgemeiner Zuständigkeit für Wirtschafts- und Sozialfragen oder für Arbeitsfragen;
- c) im Rahmen mehrerer Stellen, die jeweils für bestimmte Sachgebiete zuständig sind; oder
- d) durch schriftliche Mitteilungen, sofern dies von den Beteiligten als zweckdienliches und ausreichendes Beratungsverfahren vereinbart ist.

3. (1) Die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei den in dieser Empfehlung vorgesehenen Verfahren sollten von ihren maßgebenden Verbänden frei ausgewählt werden.

(2) Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sollten in allen Organen, in deren Rahmen Beratungen stattfinden, gleichgewichtig vertreten sein.

(3) In Zusammenarbeit mit den beteiligten Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollten Maßnahmen getroffen werden, um eine geeignete Schulung zu bieten, damit die an den Verfahren beteiligten Personen ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen können.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

4. Die zuständige Stelle sollte für die verwaltungsmäßige Unterstützung der in dieser Empfehlung vorgesehenen Verfahren sowie für deren Finanzierung verantwortlich sein, einschließlich, falls erforderlich, der Finanzierung von Schulungsprogrammen.

5. Ziel der in dieser Empfehlung vorgesehenen Verfahren sollten Beratungen sein über

- a) Antworten der Regierungen auf Fragebogen zu Tagesordnungspunkten der Internationalen Arbeitskonferenz und Stellungnahmen der Regierungen zu Textentwürfen, die von der Konferenz zu erörtern sind;
- b) die Vorschläge, die der oder den zuständigen Stellen im Zusammenhang mit der Vorlage von Übereinkommen und Empfehlungen gemäß Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation zu unterbreiten sind;
- c) vorbehaltlich innerstaatlicher Gepflogenheiten, die Vorbereitung und Anwendung gesetzgeberischer und anderer Maßnahmen zur Durchführung internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, insbesondere ratifizierter Übereinkommen (einschließlich Maßnahmen zur Durchführung von Bestimmungen, die die Anhörung oder Mitarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern vorsehen);
- d) die Überprüfung nichtratifizierter Übereinkommen und von Empfehlungen, denen noch nicht entsprochen worden ist, in geeigneten Zeitabständen, um festzustellen, welche Maßnahmen zur Förderung ihrer Durchführung und gegebenenfalls ihrer Ratifikation getroffen werden könnten;
- e) Fragen, die sich im Zusammenhang mit den gemäß Artikel 19 und 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation an das Internationale Arbeitsamt zu sendenden Berichten ergeben;
- f) Anträge auf Kündigung ratifizierter Übereinkommen.

6. Die zuständige Stelle sollte nach Anhörung der maßgebenden Verbände bestimmen, in welchem Umfang diese Verfahren auch für Beratungen über andere Fragen von gemeinsamem Interesse angewandt werden sollten, wie etwa

- a) die Vorbereitung, Durchführung und Bewertung von Tätigkeiten im Rahmen der technischen Zusammenarbeit, an denen die Internationale Arbeitsorganisation beteiligt ist;
- b) die Maßnahmen, die auf Grund von Entschlüssen und anderen Schlußfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz, von Regionalkonferenzen, von Industriausschüssen und anderen von der Internationalen Arbeitsorganisation einberufenen Tagungen zu treffen sind;

- c) die Förderung einer besseren Kenntnis der Tätigkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation zum Zwecke ihrer Nutzung im Rahmen wirtschafts- und sozialpolitischer Maßnahmen und Programme.

7. Um eine angemessene Behandlung der in den vorstehenden Absätzen bezeichneten Fragen zu gewährleisten, sollten Beratungen in geeigneten, einvernehmlich festgelegten Zeitabständen, mindestens jedoch einmal jährlich, stattfinden.

8. Es sollten den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechende Maßnahmen getroffen werden, um zu gewährleisten, daß die in dieser Empfehlung vorgesehenen Verfahren und die Tätigkeiten mit ähnlichen Fragen befaßter innerstaatlicher Organe aufeinander abgestimmt werden.

9. Wenn dies nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden angebracht erscheint, sollte die zuständige Stelle einen Jahresbericht über das Funktionieren der in dieser Empfehlung vorgesehenen Verfahren herausgeben.

5

EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE STELLUNG DER LEHRER ¹

(Auszüge)

Von der zwischenstaatlichen Sonderkonferenz über die Stellung der Lehrer
am 5. Oktober 1966 in Paris angenommen

.....

¹ Der Gemeinsame Sachverständigenausschuß für die Durchführung der Empfehlung betreffend die Stellung der Lehrer wurde durch Beschluß des Verwaltungsrats des IAA auf seiner 167. Tagung (November 1966) und auf Beschluß der Allgemeinen Konferenz der UNESCO auf ihrer 14. Tagung (1966) ins Leben gerufen. Der Gemeinsame Ausschuß wurde infolgedessen nach Beschlüssen des Exekutivrats der UNESCO auf seiner 77. Tagung (Oktober-November 1967) und des Verwaltungsrats des IAA auf seiner 170. Tagung (November 1977) gebildet. Die ersten Mitglieder dieses Ausschusses wurden im Frühjahr 1968 auf den Tagungen des Verwaltungsrats des IAA (172. Tagung) und des Exekutivrats der UNESCO (78. Tagung) benannt. Die erste Sitzung dieses Ausschusses fand im September 1968 statt.

Die ausführenden Organe der beiden Organisationen beschlossen, daß die Aufgabe des Gemeinsamen Ausschusses darin bestehen sollte, die in regelmäßigen Abständen von den Regierungen der Mitgliedstaaten über die Anwendung der Empfehlung aus dem Jahr 1966 vorgelegten Berichte zu prüfen und den zuständigen Gremien der beiden Organisationen darüber im Hinblick auf getrennte, aber parallele Maßnahmen, die diesen Gremien geeignet erscheinen, zu berichten. Bei der UNESCO wird der Bericht der Allgemeinen Konferenz durch den Exekutivrat und dessen Ausschuß für Übereinkommen und Empfehlungen vorgelegt. Bei der IAO wird der Bericht über den Verwaltungsrat dem Ausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz vorgelegt.

Nach seiner ersten Tagung im Jahr 1968 hielt der Gemeinsame Ausschuß ordentliche Sitzungen in den Jahren 1970, 1976, 1982 und 1988 ab.

Zusammensetzung und Mandat

Der Gemeinsame Ausschuß setzt sich aus zwölf unabhängigen Sachverständigen zusammen, die in persönlicher Eigenschaft ernannt werden und in eigenem Namen tätig sind. Sechs Sachverständige werden von der IAO und sechs von der UNESCO ernannt. Die Auswahl erfolgt auf der Grundlage ihrer

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Beziehungen zwischen Lehrern und dem Bildungswesen insgesamt

75. Um den Lehrern die Erfüllung ihrer Pflichten zu ermöglichen, sollten die zuständigen Stellen anerkannte Mechanismen für die Beratung mit Lehrerverbänden zu Fragen wie Bildungspolitik, Unterrichtsgestaltung und neue Entwicklungen im Bildungswesen einrichten und regelmäßig darauf zurückgreifen.

¹ (Fortsetzung der Fußnote von S. 119)

Kompetenz in den wichtigsten von der Empfehlung erfaßten Bereichen und ihrer Kenntnis der möglicherweise auftretenden Durchführungsprobleme. Die Mitglieder stammen aus allen Regionen, wobei Unterschiede der Bildungs- und sozioökonomischen Systeme gebührend Berücksichtigung finden. Soweit wie möglich wird auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen geachtet. Es darf nicht mehr als ein Mitglied aus einem Land stammen. Die Mitglieder des Gemeinsamen Ausschusses sind ohne Honorar tätig; die Reisekosten und Tagesspesen für die Teilnahme an ordentlichen und außerordentlichen Sitzungen werden von den beiden Organisationen getragen.

Mandat des Gemeinsamen Ausschusses

Der Gemeinsame Ausschuß hat die Aufgabe:

- gemäß den feststehenden Verfahren zu prüfen:
 - i) die Berichte der Regierungen über die Durchführung der Empfehlung betreffend die Stellung der Lehrer aus dem Jahr 1966;
 - ii) Studien und Berichte der IAO und der UNESCO über spezifische Themen der Empfehlung von 1966 und über Tätigkeiten, die zur Erweiterung der Kenntnisse und im Hinblick auf eine bessere Durchführung der Bestimmungen in den vom Gemeinsamen Ausschuß genannten Bereichen durchgeführt werden;
 - iii) Berichte nationaler Organisationen, die Lehrer und deren Arbeitgeber vertreten, sowie ähnlicher internationaler nichtstaatlicher Organisationen, die entweder einen Beobachterstatus bei der IAO oder einen Beraterstatus bei der UNESCO innehaben, in bezug auf die Durchführung der Empfehlung von 1966 betreffend die Stellung der Lehrer.
- Diese Studien und Berichte werden auf Initiative des Gemeinsamen Ausschusses hin erarbeitet.
- über die Durchführung der Empfehlung auf der Grundlage der Prüfung der Berichte und Studien den zuständigen Gremien der IAO und der UNESCO im Hinblick auf getrennte, aber parallele Maßnahmen, die diesen Gremien geeignet erscheinen, Bericht zu erstatten.
- den zuständigen Stellen der IAO und der UNESCO Initiativen zur Förderung eines besseren Verständnisses und einer besseren Durchführung der Empfehlung vorzuschlagen.

Beschwerden

Die Empfehlung aus dem Jahr 1966 ist kein verbindliches Rechtsinstrument, und der Gemeinsame Ausschuß hat keine gerichtähnliche Aufgabe. Trotzdem besteht eine wichtige Aufgabe des Gemeinsamen Ausschusses darin, Informationen über Probleme zu prüfen, die im Zusammenhang mit der Durchführung der Empfehlung aufgetreten sind, und Regierungen, Verbände der Arbeitgeber und der Lehrer dazu anzuregen, Maßnahmen anzunehmen, die die Stellung der Lehrer verstärken würden. Der Gemeinsame Ausschuß wird die seit seiner zweiten ordentlichen Tagung im Jahr 1970 angewandte und von den Exekutivorganen der IAO und der UNESCO gebilligte Praxis fortsetzen, der zufolge nationale und internationale Lehrerverbände dem Sachverständigenausschuß Beschwerden wegen angeblicher Nichtdurchführung der Bestimmungen der Empfehlung in einem bestimmten Land vorlegen können.

76. Staatliche Stellen und Lehrer sollten die Bedeutung der Hinzuziehung der Lehrer durch deren Verbände und auf sonstige Art und Weise bei Maßnahmen, die eine Anhebung der Qualität des Bildungswesens anstreben, bei der Bildungsforschung und bei der Ausarbeitung und Verbreitung neuer verbesserter Methoden anerkennen.

77. Staatliche Stellen sollten die Einrichtung und Arbeit spezieller Gremien erleichtern, die in einer Schule oder in einem größeren Rahmen die Zusammenarbeit der Lehrer mit demselben Lehrfach fördern sollen, und die Ansichten und Vorschläge derartiger Gremien entsprechend berücksichtigen.

78. Verwaltungspersonal und sonstiges Personal, das für Aspekte des Bildungswesens zuständig ist, sollte sich bemühen, gute Beziehungen zu Lehrern aufzubauen, und dieser Ansatz sollte von beiden Seiten verfolgt werden.

Rechte der Lehrer

79. Die Beteiligung von Lehrern am sozialen und öffentlichen Leben sollte im Interesse der persönlichen Entwicklung der Lehrer, des Bildungswesens und der Gesellschaft insgesamt gefördert werden.

80. Die Lehrer sollten alle in der Regel den Bürgern zustehenden bürgerlichen Rechte ausüben können und für ein öffentliches Amt wählbar sein.

¹ (Fortsetzung der Fußnote von S. 119)

Um zulässig zu sein, muß jede Beschwerde sich auf die Bestimmungen der Empfehlung beziehen und von einem nationalen oder internationalen Lehrerverband ausgehen, und sie darf nicht in den Zuständigkeitsbereich anderer IAO- und UNESCO-Gremien fallen, die zur Überwachung von Übereinkommen oder sonstigen internationalen Instrumenten eingesetzt wurden.

Bei Eingang einer Beschwerde leitet das Sekretariat des Gemeinsamen Ausschusses diese der Regierung des betreffenden Landes zwecks Stellungnahme zu. Derartige Stellungnahmen werden wiederum der Organisation/den Organisationen, die die Beschwerde vorgebracht hatten, zwecks zusätzlicher Bemerkungen vorgelegt, und diese Bemerkungen werden dann wiederum der Regierung zu einer abschließenden Stellungnahme zugeleitet. Die Beschwerde und alle Bemerkungen der Parteien werden dann dem Gemeinsamen Ausschuß zwecks Prüfung entweder auf einer ordentlichen oder einer außerordentlichen Sitzung unterbreitet. Sollte eine Regierung, die aufgefordert worden war, Kommentare zu einer von einem Lehrerverband vorgebrachten Beschwerde abzugeben, dies nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach der ersien Mitteilung und nach einem Erinnerungsschreiben getan haben, kann die Beschwerde dem Gemeinsamen Ausschuß mit einer Mitteilung vorgelegt werden, die besagt, daß die Regierung keinen Kommentar abgegeben hat. Die Auffassungen des Gemeinsamen Ausschusses werden wiederum als Teil seines Berichts veröffentlicht.

Die Berichte des Gemeinsamen Ausschusses werden dem IAA-Verwaltungsrat mit der Bitte vorgelegt, daß die Berichte seiner ordentlichen Sitzungen dem Ausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz und dem Ausschuß für Übereinkommen und Empfehlungen des Exekutivrats der UNESCO zwecks Weiterleitung an die Allgemeine Konferenz unterbreitet werden.

[Die folgenden Absätze wurden dem Anhang 1 des Berichts des Gemeinsamen IAO-UNESCO-Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Empfehlung betreffend die Stellung der Lehrer entnommen, Sondertagung, Paris, 22.-26. Juli 1991 (CEART/SP/1991/12).]

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

81. Sollten die Anforderungen eines öffentlichen Amtes derart sein, daß der Lehrer seine Lehrpflichten aufgeben muß, so sollte er für Dienstalters- und Pensionszwecke als weiterbeschäftigt angesehen werden und die Möglichkeit haben, nach dem Zeitraum, in dem er das öffentliche Amt ausgeübt hat, an seinen früheren Posten oder einen gleichwertigen Posten zurückzukehren.

82. Sowohl die Gehälter als auch die Arbeitsbedingungen für Lehrer sollten durch Verhandlungen zwischen Lehrerverbänden und den Arbeitgebern von Lehrern festgelegt werden.

83. Es sollten gesetzliche oder freiwillige Mechanismen vorgesehen werden, die das Recht der Lehrer gewährleisten, über ihre Verbände mit ihren staatlichen oder privaten Arbeitgebern Verhandlungen zu führen.

84. Es sollte ein geeigneter gemeinsamer Mechanismus geschaffen werden, der sich mit der Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Lehrern und ihren Arbeitgebern befaßt, die sich aus ihren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ergeben. Wenn die für diese Zwecke eingesetzten Mittel und Verfahren ausgeschöpft sind oder wenn die Verhandlungen zwischen den Parteien gescheitert sind, so sollten die Lehrerverbände das Recht haben, die in der Regel anderen Verbänden zur Verteidigung ihrer legitimen Interessen offenstehenden Maßnahmen zu ergreifen.

.....
116. Die Besoldung der Lehrer sollte nach Gehaltstabellen erfolgen, die im Einvernehmen mit den Lehrerverbänden aufgestellt werden. Keinesfalls sollten qualifizierte Lehrer während einer Probezeit oder während einer zeitlich befristeten Beschäftigung auf der Grundlage einer niedrigeren Gehaltstabelle als derjenigen beschäftigt werden, die für festangestellte Lehrer gilt.

.....
123. (1) Die Gehaltstabellen für Lehrer sollten in regelmäßigen Zeitabständen überprüft werden, um Faktoren wie den Anstieg der Lebenshaltungskosten, eine größere Produktivität, die in dem jeweiligen Land zu einem höheren Lebensstandard führt, oder einen allgemeinen Anstieg der Löhne oder Gehälter zu berücksichtigen.

(2) Wo ein System in Kraft ist, dem zufolge die Löhne automatisch an einen Lebenshaltungsindex angepaßt werden, sollte die Wahl dieses Index mit Beteiligung der Lehrerverbände festgelegt werden, und alle Teuerungszulagen sollten für Pensionszwecke als Bestandteil der Besoldung betrachtet werden.

124. Ohne vorherige Beratung mit den beteiligten Lehrerverbänden und deren Zustimmung sollte für Zwecke der Gehaltsfestsetzung kein Leistungsbeurteilungssystem eingeführt werden.

6 DREIGLIEDRIGE GRUNDSATZERKLÄRUNG ÜBER MULTINATIONALE UNTERNEHMEN UND SOZIALPOLITIK¹

(Auszüge)

Vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 204. Tagung (Genf, November 1977) angenommen²

¹ In dem „Verfahren zur Behandlung von Streitigkeiten über die Anwendung der Dreigliedrigen Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik durch eine Auslegung ihrer Bestimmungen“ (vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 232. Tagung (Genf, März 1986) angenommen) wurde in den ersten zwei Absätzen folgendes erklärt:

1. Zweck des Verfahrens ist es, die Bestimmungen der Erklärung auszulegen, wenn dies erforderlich ist, um eine sich aufgrund einer konkreten Situation ergebende Meinungsverschiedenheit über ihre Bedeutung zwischen den Parteien, an die sich die Erklärung richtet, beizulegen.

2. Das Verfahren sollte in keiner Weise neben bestehende nationale Verfahren oder Verfahren der IAO treten bzw. mit diesen in Konflikt geraten. Es kann somit nicht in Anspruch genommen werden:

- a) in bezug auf die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis;
- b) in bezug auf internationale Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen;
- c) in bezug auf Fragen, die unter das Verfahren im Bereich der Vereinigungsfreiheit fallen.

Dies bedeutet, daß Fragen im Zusammenhang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis im Rahmen geeigneter nationaler Mechanismen behandelt werden sollten, daß Fragen in bezug auf internationale Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen entsprechend den verschiedenen Verfahren, die in den Artikeln 19, 22, 24 und 26 der Verfassung der IAO vorgesehen sind, oder über Ersuchen von Regierungen an das Amt um eine informelle Auslegung behandelt werden sollten, und daß Fragen im Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit im Rahmen der besonderen Verfahren der IAO für diesen Bereich behandelt werden sollten.

² *Official Bulletin* (Genf, IAA), 1978, Bd. LXI, Reihe A, Nr. 1, S. 49-56.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes

billigt hiermit die nachstehende Erklärung, die als Dreigliedrige Grundsatzerklärung betreffend multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, angenommen vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, bezeichnet wird, und ersucht die Regierungen der Mitgliedstaaten der IAO, die beteiligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie die in ihren Gebieten tätigen multinationalen Unternehmen, die in dieser Erklärung niedergelegten Grundsätze einzuhalten.

1. Multinationale Unternehmern spielen in den Volkswirtschaften der meisten Länder und in den internationalen Wirtschaftsbeziehungen eine wichtige Rolle. Dies ist für Regierungen sowie für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre Verbände von zunehmender Bedeutung. Mit Hilfe internationaler Direktinvestitionen und anderer Mittel können solche Unternehmen Heimat- und Gastländern beträchtlichen Nutzen erbringen, indem sie zum wirksameren Einsatz von Kapital, Technologie und Arbeitskräften beitragen. Im Rahmen der von den Regierungen festgelegten Entwicklungspolitik können sie ferner in allen Teilen der Welt einen wichtigen Beitrag zur Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Wohls, zur Verbesserung des Lebensstandards und zur Erfüllung der Grundbedürfnisse, zur direkten und indirekten Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten sowie zur Ausübung der grundlegenden Menschenrechte, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, leisten. Andererseits können die Vorstöße multinationaler Unternehmen bei der Ausweitung ihrer Tätigkeiten über den nationalen Rahmen hinaus zu Mißbräuchen der Konzentration wirtschaftlicher Macht und zu Konflikten mit den staatlichen Entwicklungszielen und den Interessen der Arbeitnehmer führen. Darüber hinaus geben die Komplexität multinationaler Unternehmen und die Schwierigkeiten, ihre verschiedenen Strukturen, Tätigkeiten und Politiken klar zu erkennen, gelegentlich Anlaß zu Besorgnis in den jeweiligen Heimatländern oder in den Gastländern oder auch in beiden.

.....

Allgemeine Maßnahmen

8. Alle von dieser Erklärung betroffenen Parteien sollten die Hoheitsrechte der Staaten achten, die innerstaatlichen Rechtsvorschriften befolgen, örtliche Gewohnheiten berücksichtigen und einschlägige internationale Normen einhalten. Sie sollten die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die entsprechenden, von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommenen Weltpakete sowie die Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation und ihre Grundsätze einhalten, nach denen die Freiheit der Meinungsäußerung und der Vereinigung für den anhaltenden Fortschritt unerlässlich ist.

Sie sollten ferner freiwillig eingegangene Verpflichtungen entsprechend dem innerstaatlichen Recht und anerkannten internationalen Normen einhalten.

9. Regierungen, die die Übereinkommen Nr. 87, 98, 111 und 122 noch nicht ratifiziert haben, werden dringend aufgefordert, dies zu tun und in jedem Fall so umfassend wie möglich die in diesen Übereinkommen sowie in den Empfehlungen Nr. 111, 119 und 122³ niedergelegten Grundsätze im Rahmen ihrer nationalen Politik anzuwenden. Unabhängig davon, daß Regierungen verpflichtet sind, ratifizierte Übereinkommen einzuhalten, sollten sich alle Parteien in Ländern, in denen die in diesem Absatz genannten Übereinkommen und Empfehlungen nicht eingehalten werden, in ihrer Sozialpolitik von diesen Urkunden leiten lassen.

.....

Arbeitsbeziehungen

40. Multinationale Unternehmen sollten keine ungünstigeren Normen für Arbeitsbeziehungen einhalten als vergleichbare Arbeitgeber in dem betreffenden Land.

Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht

41. Die Arbeitnehmer multinationaler und nationaler Unternehmen sollten ohne jeden Unterschied das Recht haben, ohne vorherige Genehmigung Organisationen eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, daß sie deren Satzungen einhalten⁴. Sie sollten ferner vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung im Zusammenhang steht, angemessen geschützt werden⁵.

42. Den Organisationen, die multinationale Unternehmen oder die Arbeitnehmer dieser Unternehmen vertreten, sollte in bezug auf ihre Bildung, Tätigkeit und Verwaltung gebührender Schutz gegen jede Einmischung von der

³ Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948; Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949; Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958; Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964; Empfehlung (Nr. 111) betreffend die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958; Empfehlung (Nr. 119) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1963; Empfehlung (Nr. 122) betreffend die Beschäftigungspolitik, 1964.

⁴ Übereinkommen Nr. 87, Art. 2.

⁵ Übereinkommen Nr. 98, Art. 1 Abs. 1.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

anderen Seite, sowohl seitens der Organisationen wie auch ihrer Vertreter oder Mitglieder, gewährt werden⁶.

43. Soweit nach den lokalen Gegebenheiten angebracht, sollten multinationale Unternehmen repräsentative Arbeitgeberverbände unterstützen.

44. Die Regierungen werden aufgefordert, die in Artikel 5 des Übereinkommens Nr. 87 niedergelegten Grundsätze anzuwenden, soweit sie das nicht bereits tun, da es in bezug auf multinationale Unternehmen wichtig ist, daß Verbände, die diese Unternehmen oder ihre Arbeitnehmer vertreten, sich internationalen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ihrer Wahl anschließen können.

45. Wenn Regierungen der Gastländer besondere Anreize für ausländische Investitionen bieten, sollten diese Anreize keinerlei Beschränkungen der Vereinigungsfreiheit oder des Vereinigungsrechts und des Rechts auf Kollektivverhandlungen der Arbeitnehmer umfassen.

46. Vertreter der Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen sollten nicht an Zusammenkünften zum Zweck der Beratung und des Meinungsaustauschs gehindert werden, vorausgesetzt, daß die Betriebstätigkeit des Unternehmens und die normalen, für die Beziehungen mit Vertretern der Arbeitnehmer und ihrer Verbände geltenden Verfahren hierdurch nicht beeinträchtigt werden.

47. Die Regierungen sollten die Einreise der Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die auf Einladung der beteiligten lokalen oder nationalen Verbände zum Zweck der Beratung über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse aus anderen Ländern kommen, nicht aus dem Grund beschränken, weil diese Vertreter um Einreise in dieser Eigenschaft ersuchen.

Kollektivverhandlungen

48. Die Arbeitnehmer multinationaler Unternehmen sollten, entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, das Recht haben, daß maßgebende Verbände ihrer Wahl für die Führung von Kollektivverhandlungen anerkannt werden.

49. Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepaßte Maßnahmen zu treffen, um im weitesten Umfang die Entwicklung und Anwendung von Verfahren zu fördern, durch die die Arbeitgeber oder Organisationen von Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits

⁶ Übereinkommen Nr. 98, Art. 2 Abs. 1.

freiwillig über den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können⁷.

50. Multinationale Unternehmen sollten ebenso wie nationale Unternehmen den Vertretern der Arbeitnehmer Erleichterungen gewähren, die erforderlich sein können, um die Ausarbeitung wirksamer Gesamtarbeitsverträge zu fördern⁸.

51. Multinationale Unternehmen sollten es den ordnungsgemäß bevollmächtigten Vertretern ihrer Arbeitnehmer in jedem Land, in dem sie tätig sind, ermöglichen, Verhandlungen mit Vertretern der Betriebsleitungen zu führen, die zu Entscheidungen über die auszuhandelnden Fragen bevollmächtigt sind.

52. Multinationale Unternehmen sollten im Zusammenhang mit Verhandlungen auf Treu und Glauben mit den Arbeitnehmervertretern über Beschäftigungsbedingungen oder der Ausübung des Vereinigungsrechts durch die Arbeitnehmer nicht mit der Möglichkeit drohen, eine Betriebseinheit ganz oder teilweise aus dem betreffenden Land zu verlegen, um dadurch diese Verhandlungen in unlauterer Weise zu beeinflussen oder die Ausübung des Vereinigungsrechts zu behindern. Ebensovienig sollten sie Arbeitnehmer aus Tochterunternehmen in andere Länder versetzen, um Verhandlungen auf Treu und Glauben mit den Arbeitnehmervertretern oder die Ausübung des Vereinigungsrechts durch die Arbeitnehmer zu untergraben.

53. Gesamtarbeitsverträge sollten Bestimmungen über die Beilegung von Konflikten, die sich aufgrund der Auslegung und Anwendung dieser Verträge ergeben, und über die Wahrung gegenseitig anerkannter Rechte und Pflichten enthalten.

54. Multinationale Unternehmen sollten Arbeitnehmervertretern die Informationen liefern, die für sinnvolle Verhandlungen mit der betreffenden Unternehmenseinheit erforderlich sind, und, soweit mit der örtlichen Gesetzgebung und Praxis vereinbar, ihnen auch die Informationen liefern, die es ihnen ermöglichen, ein genaues und richtiges Bild über die Ergebnisse dieser Einheit und, soweit angebracht, des Gesamtunternehmens zu erhalten⁹.

55. Soweit Gesetzgebung und Praxis es zulassen, sollten die Regierungen den Vertretern der Arbeitnehmerverbände auf Ersuchen Informationen über die Wirtschaftszweige, in denen das Unternehmen tätig ist, liefern, die dazu beitragen würden, über objektive Kriterien innerhalb des Verfahrens der Kollektivverhandlungen zu verfügen. In diesem Zusammenhang sollten multinationale

⁷ Übereinkommen Nr. 98, Art. 4.

⁸ Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971.

⁹ Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

und nationale Unternehmen Ersuchen der Regierung um einschlägige Informationen über ihre Tätigkeit in konstruktiver Weise entsprechen.

Beratungen

56. In multinationalen und nationalen Unternehmen sollten im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretern entwickelte Systeme entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis regelmäßige Beratungen über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse vorsehen. Solche Beratungen sollten kein Ersatz für Kollektivverhandlungen sein¹⁰.

Behandlung von Beschwerden

57. Multinationale und nationale Unternehmen sollten das Recht ihrer Arbeitnehmer achten, ihre Beschwerden in einer Weise behandeln zu lassen, die der folgenden Bestimmung entspricht: Jeder im eigenen Namen oder gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern handelnde Arbeitnehmer, der glaubt, Grund zu einer Beschwerde zu haben, sollte das Recht haben, diese Beschwerde vorzubringen, ohne daß ihm daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen, und diese Beschwerde nach einem geeigneten Verfahren behandeln zu lassen¹¹. Dies ist besonders wichtig, wenn die multinationalen Unternehmen in Ländern tätig sind, in denen die Grundsätze der IAO-Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit, Vereinigungsrecht, Kollektivverhandlungen und Zwangsarbeit¹² nicht eingehalten werden.

Beilegung von Arbeitskonflikten

58. Multinationale und nationale Unternehmen sollten gemeinsam mit den Vertretern und den Verbänden ihrer Arbeitnehmer bemüht sein, den nationalen Gegebenheiten entsprechende freiwillige Einigungsverfahren zu entwickeln, die auch freiwillige Schiedsverfahren umfassen können, um zur Verhütung und Beilegung von Arbeitskonflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beizutragen. In den freiwilligen Einigungseinrichtungen sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl vertreten sein¹³.

¹⁰ Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952; Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967.

¹¹ Empfehlung (Nr. 130) betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967.

¹² Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930; Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957; Empfehlung (Nr. 35) betreffend mittelbaren Arbeitszwang, 1930.

¹³ Empfehlung (Nr. 92) betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951.

7

ENTSCHLIESSUNGEN DER INTERNATIONALEN ARBEITSKONFERENZ¹

ENTSCHLIESSUNG ÜBER DIE UNABHÄNGIGKEIT DER GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG

Angenommen am 26. Juni 1952

Die Internationale Arbeitskonferenz

¹ Zusätzlich zu den beiden auf den folgenden Seiten aufgeführten Entschliessungen hat die Internationale Arbeitskonferenz verschiedene andere Entschliessungen über gewerkschaftliche Rechte und Arbeitsbeziehungen angenommen; besondere Bedeutung kommt dabei den folgenden Entschliessungen zu:

Entschliessung betreffend die Konsultation und Kooperation von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf Betriebsebene (1952);

Entschliessung betreffend die Abschaffung der gegen die Gewerkschaft gerichteten Gesetze in den Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation (1957);

Entschliessung betreffend die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, u.a. den Schutz der Gewerkschaftsvertreter auf allen Ebenen (1961);

Entschliessung betreffend die Vereinigungsfreiheit (1964);

Entschliessung betreffend Maßnahmen der Internationalen Arbeitsorganisation auf dem Gebiet der Menschenrechte und insbesondere hinsichtlich der Vereinigungsfreiheit (1968);

Entschliessung über die sozialen Auswirkungen der Automation und anderer technologischer Neuerungen (1972), usw.

Ferner wurden Entschliessungen über gewerkschaftliche Rechte und Arbeitsbeziehungen auch von IAO-Regionalkonferenzen, Industriausschüssen und ähnlichen Gremien angenommen (siehe beispielsweise *International standards and guiding principles 1944-1973*, Labour-Management Relations Series Nr. 44, Genf, Internationales Arbeitsamt, 1975, S. 92-342).

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

hat auf ihrer letzten Tagung in internationalen Übereinkommen und Empfehlungen Grundsätze für die Einführung der Vereinigungsfreiheit und guter Arbeitsbeziehungen aufgestellt,

ist der Auffassung, daß eine stabile, freie und unabhängige Gewerkschaftsbewegung eine wesentliche Voraussetzung für gute Arbeitsbeziehungen ist und ganz allgemein zur Verbesserung der sozialen Verhältnisse in jedem Land beitragen sollte,

stellt fest, daß es hinsichtlich der Beziehungen zwischen der Gewerkschaftsbewegung und den politischen Parteien je nach Land zwangsläufig erhebliche Unterschiede gibt,

ist der Meinung, daß eine politische Zugehörigkeit oder politische Betätigung der Gewerkschaften von den innerstaatlichen Verhältnissen in jedem Land abhängen,

vertritt nichtsdestoweniger die Ansicht, daß es bestimmte Grundsätze gibt, die auf diesem Gebiet aufgestellt werden sollten und die zum Schutz der Freiheit und Unabhängigkeit der Gewerkschaftsbewegung und ihrer grundlegenden Aufgabe, die sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse der Arbeitnehmer zu verbessern, unbedingt erforderlich sind,

nimmt heute, am 26. Juni 1952, auf ihrer fünfunddreißigsten Tagung die folgende EntschlieÙung an;

1. Grundlegende und bleibende Aufgabe der Gewerkschaftsbewegung ist die Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse der Arbeitnehmer.

2. Die Gewerkschaften haben auch eine wichtige Rolle in Zusammenarbeit mit anderen Organen bei der Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung und der Gemeinschaft insgesamt in jedem Land zu spielen.

3. Zu diesem Zweck ist es unbedingt erforderlich, daß die Gewerkschaftsbewegung eines jeden Landes ihre Freiheit und Unabhängigkeit bewahrt, um in der Lage zu sein, unabhängig von politischen Veränderungen ihren wirtschaftlichen und sozialen Auftrag zu erfüllen.

4. Voraussetzung für diese Freiheit und Unabhängigkeit ist u.a., daß die Gewerkschaften Mitglieder ungeachtet ihrer Rasse, ihrer Herkunft oder ihrer politischen Zugehörigkeit aufnehmen und ihre gewerkschaftlichen Ziele auf der Grundlage der Solidarität und der sozialen und wirtschaftlichen Interessen aller Arbeitnehmer verfolgen.

5. Wenn Gewerkschaften in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis ihrer jeweiligen Länder und auf Beschluß ihrer Mitglieder beschließen, Beziehungen zu einer politischen Partei aufzunehmen oder

Entschliefungen der Internationalen Arbeitskonferenz

verfassungsmäßige politische Maßnahmen als Mittel zur Förderung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Ziele zu ergreifen, sollten derartige politische Beziehungen oder Maßnahmen nicht so beschaffen sein, daß sie das Fortbestehen der Gewerkschaftsbewegung oder ihrer sozialen und wirtschaftlichen Aufgaben unabhängig von politischen Veränderungen in dem jeweiligen Land gefährden.

6. Regierungen, die zwecks Durchführung ihrer Wirtschafts- und Sozialpolitik eine Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften anstreben, sollten anerkennen, daß der Wert dieser Zusammenarbeit weitgehend von der Freiheit und Unabhängigkeit der Gewerkschaftsbewegung als wesentlichem Faktor zur Förderung des sozialen Fortschritts abhängt, und sollten nicht den Versuch unternehmen, die Gewerkschaftsbewegung in ein Instrument zur Förderung politischer Ziele zu verwandeln oder in die normalen Aufgaben einer Gewerkschaftsbewegung einzugreifen, weil diese eine freigewählte Beziehung zu einer politischen Partei eingegangen ist.

ENTSCHLIESSUNG BETREFFEND DIE GEWERKSCHAFTLICHEN RECHTE UND IHRE BEZIEHUNGEN ZU DEN BÜRGERLICHEN FREIHEITEN

Angenommen am 25. Juni 1970

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation geht von den folgenden Erwägungen aus:

In der Präambel zur Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation wird die Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit als eines der Ziele der Organisation verkündet;

in der Erklärung von Philadelphia, die einen integrierenden Teil der Verfassung bildet, wird verkündet, daß Freiheit der Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit wesentliche Voraussetzungen beständigen Fortschritts sind, und auf andere mit der Menschenwürde unlösbar verbundene grundlegende Menschenrechte hingewiesen;

die Internationale Arbeitsorganisation hat grundlegende Normen der Vereinigungsfreiheit zu gewerkschaftlichen Zwecken im Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und im Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, aufgestellt;

ohne staatliche Unabhängigkeit und politische Freiheit kann es gewerkschaftliche Rechte im vollen und echten Sinne nicht geben;

die Gewerkschaften, sofern sie im Vollbesitz ihrer Rechte sind, sind ein wesentlicher Faktor für die Erreichung des in der Verfassung der IAO

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

- verkündeten Zieles eines wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Fortschritts;
- die Rechte der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände und der Menschen im allgemeinen gedeihen in einem Klima des sozialen und wirtschaftlichen Fortschritts;
- die Förderung der Rechte der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände steht mit der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der betreffenden Länder und mit der Gesetzgebung auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene in Beziehung;
- nach Artikel 8 des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, haben sich die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber und ihre Organisationen bei Ausübung der ihnen durch dieses Übereinkommen zuerkannten Rechte an die Gesetze zu halten, doch dürfen diese Rechte weder durch die innerstaatliche Gesetzgebung noch durch die Art ihrer Anwendung geschmälert werden; dieser Grundsatz sollte auch beachtet werden, wenn Gewerkschaften Verantwortung im Interesse des Gemeinwohls übernehmen;
- in früheren Aufrufen der Konferenz wurde die Verstärkung der Maßnahmen und Verfahren der Internationalen Arbeitsorganisation zum Schutz der gewerkschaftlichen Rechte gefordert, insbesondere in der am 9. Juli 1964 angenommenen Entschließung betreffend die Vereinigungsfreiheit und in der am 24. Juni 1968 angenommenen Entschließung betreffend Maßnahmen der Internationalen Arbeitsorganisation auf dem Gebiet der Menschenrechte und insbesondere hinsichtlich der Vereinigungsfreiheit;
- es wird auf die Entwicklung hingewiesen, die auf verschiedenen Gebieten stattgefunden hat, und auf die Tatsache, daß sich die gegenwärtige Tagung der Konferenz mit der Frage des Schutzes und der Erleichterungen für Gewerkschaftsvertreter befaßt hat;
- es ist bedauerlich, daß 45 Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, noch nicht ratifiziert haben und daß 32 Mitglieder das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, noch nicht ratifiziert haben, und beklagenswert, daß einige dieser Staaten die in diesen Urkunden festgelegten Grundsätze verletzen und einschränken;
- zu beklagen ist auch, daß unter den Mitgliedstaaten, die diese Übereinkommen ratifiziert haben, einige sie noch nicht voll anwenden und andere sie verletzen;

Entschliefungen der Internationalen Arbeitskonferenz

- die Überwachungsorgane der IAO und insbesondere der Verwaltungsratsausschuß für Vereinigungsfreiheit haben aufgrund der bestehenden Normen zusätzliche Beschlüsse in bezug auf Einschränkungen der gewerkschaftlichen Rechte gefaßt, die sich auch auf bestimmte bürgerliche Freiheiten beziehen;
- die Möglichkeiten für den Schutz der gewerkschaftlichen Rechte würden vergrößert, wenn die IAO diese Beschlüsse der Öffentlichkeit in weitestem Maß bekanntmache;
- die Frage des Schutzes der bürgerlichen Freiheiten an sich fällt in die Zuständigkeit der Vereinten Nationen, auf der Grundlage der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der Weltpakte für bürgerliche und politische Rechte und für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, und die rasche Ratifikation und Anwendung dieser Pakte ist für die Verstärkung des Schutzes der gewerkschaftlichen Rechte von größter Bedeutung;
- es bestehen fest verankerte, weltweit anerkannte Grundsätze, in denen die grundlegenden Garantien der bürgerlichen Freiheiten definiert werden und die ein von allen Völkern und Staaten zu erreichendes Ideal bilden sollten, Grundsätze, wie sie insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und in Weltpakten für Menschenrechte verkündet werden, doch wird die Einhaltung der in diesen Weltpakten aufgestellten Normen für die Staaten erst mit der Ratifikation und dem Inkrafttreten der Pakte zu einer bindenden Verpflichtung;
- Krieg, Kolonial- oder Neokolonialherrschaft und Rassendiskriminierung sind große Hindernisse, die dem Wohl der Arbeitnehmer im Weg stehen und die Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation in flagranter Weise behindern;
- internationale Maßnahmen zur Gewährung eines wirksameren Schutzes für bestimmte bürgerliche Freiheiten durch die Vereinten Nationen würden die Maßnahmen der Internationalen Arbeitsorganisation zum Schutz der gewerkschaftlichen Rechte verstärken.

Die Internationale Arbeitskonferenz:

1. erkennt an, daß die den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden zuerkannten Rechte auf der Achtung jener bürgerlichen Freiheiten beruhen müssen, die insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und im Weltpakt für bürgerliche und politische Rechte verkündet worden sind, und daß das Nichtvorhandensein dieser bürgerlichen Freiheiten den Begriff der gewerkschaftlichen Rechte jedes Sinngelhalts beraubt;

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

2. legt besonderes Gewicht auf die folgenden, in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte definierten bürgerlichen Freiheiten, die für die normale Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte wesentlich sind:

- a) das Recht auf Freiheit und Sicherheit der Person und das Recht, nicht willkürlich festgenommen und in Haft gehalten zu werden;
- b) das Recht auf freie Meinungsäußerung und insbesondere die Freiheit, Meinungen unangefochten anzuhängen und Ideen mit allen Verständigungsmitteln ohne Rücksicht auf Grenzen zu suchen, zu empfangen und zu verbreiten;
- c) die Versammlungsfreiheit;
- d) das Recht auf ein der Billigkeit entsprechendes Verfahren vor einem unabhängigen und unparteiischen Gericht;
- e) das Recht auf Schutz des Eigentums der Gewerkschaften.

3. bestätigt erneut die besondere Zuständigkeit der IAO — innerhalb des Verbandes der Vereinten Nationen — auf dem Gebiet der Vereinigungsfreiheit und der gewerkschaftlichen Rechte (Grundsätze, Normen, Überwachungsverfahren) und der damit verbundenen bürgerlichen Freiheiten;

4. unterstreicht die Verantwortung, die den Vereinten Nationen für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte im allgemeinen sowie der politischen und bürgerlichen Freiheiten in der ganzen Welt zukommt;

5. gibt ihrer tiefen Beunruhigung über die wiederholten Verletzungen der gewerkschaftlichen Rechte und anderer Menschenrechte Ausdruck und verurteilt sie;

6. fordert alle Mitgliedstaaten, die dies noch nicht getan haben, auf, die Welpakte der Vereinten Nationen für bürgerliche und politische Rechte und für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte zu ratifizieren und anzuwenden, und ersucht die Vereinten Nationen, gleichfalls in diesem Sinne tätig zu sein;

7. ersucht den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, die Anstrengungen der IAO energisch fortzuführen, die auf die vollständige Dekolonialisierung im Sinne der von den Vereinten Nationen angenommenen Erklärung zu dieser Frage abzielen;

8. ersucht den Verwaltungsrat, seine Anstrengungen zu erweitern und zu intensivieren, die auf die Beseitigung von Praktiken gerichtet sind, die in mehreren Ländern, darunter Ländern und Gebieten unter einem Kolonialregime oder einer ausländischen Herrschaft in irgendeiner Form, noch immer bestehen und die eine Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der Nationalität und der politischen und gewerkschaftlichen Meinung darstellen;

Entschlößungen der Internationalen Arbeitskonferenz

9. bekräftigt erneut ihren Glauben an die Grundsätze, von denen das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, inspiriert sind, und fordert mit Nachdruck, daß alle Mitgliedstaaten, die dies noch nicht getan haben, diese Übereinkommen ratifizieren und bis zum Zeitpunkt der Ratifikation gewährleisten, daß die in diesem Übereinkommen enthaltenen Grundsätze eingehalten und in ihrer innerstaatlichen Gesetzgebung beachtet werden;

10. ersucht den Verwaltungsrat, sobald als möglich die notwendigen Schritte im Sinne der Entschlößung von 1964 zu unternehmen, um in die Verfassung der IAO die in diesem Übereinkommen enthaltenen wesentlichen Grundsätze betreffend die gewerkschaftliche Freiheit aufzunehmen;

11. ersucht den Verwaltungsrat, er möge den Generaldirektor anweisen, die vom Ausschuß für Vereinigungsfreiheit gefaßten zusätzlichen Beschlüsse zu veröffentlichen und in kurzgefaßter Form in weiten Kreisen zu verbreiten;

12. ersucht den Verwaltungsrat, dafür zu sorgen, daß die Grundsätze und Normen der IAO betreffend die gewerkschaftlichen Rechte weiteren Kreisen bekannt werden, indem er zu diesem Zweck insbesondere Regionalkonferenzen, Seminare, Bildungsprogramme für Arbeitnehmer und Arbeitgeber usw. veranstaltet;

13. ersucht den Generaldirektor des IAA, er möge die Unterstützung der IAO für die Maßnahmen der Vereinten Nationen auf dem Gebiet der Menschenrechte zum Ausdruck bringen und die Aufmerksamkeit der geeigneten Organe der Vereinten Nationen auf die Beziehungen lenken, die zwischen den gewerkschaftlichen Rechten und den bürgerlichen Freiheiten bestehen;

14. ersucht den Verwaltungsrat, alle Anstrengungen zu unternehmen, um die Verfahren der IAO zu stärken, die dazu bestimmt sind, die Einhaltung der Grundsätze der IAO betreffend die Vereinigungsfreiheit und die gewerkschaftlichen Rechte seitens der Mitgliedstaaten zu gewährleisten;

15. ersucht den Verwaltungsrat, er möge den Generaldirektor anweisen, weitere umfassende Studien durchzuführen und Berichte über Gesetzgebung und Praxis auf dem Gebiet der Vereinigungsfreiheit und der gewerkschaftlichen Rechte und der damit zusammenhängenden bürgerlichen Freiheiten, soweit sie im Zuständigkeitsbereich der IAO liegen, auszuarbeiten, damit weitere Maßnahmen zur Gewährleistung der vollen und universellen Achtung der gewerkschaftlichen Rechte im weitesten Sinne in Erwägung gezogen werden können.

Zu diesem Zweck sollten die folgenden Fragen besonders beachtet werden:

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

- das Recht der Gewerkschaften, ihre Tätigkeit in Betrieben und anderen Arbeitsstätten auszuüben;
- das Recht der Gewerkschaften, über Löhne und alle anderen Arbeitsbedingungen Verhandlungen zu führen;
- das Recht der Gewerkschaften auf Mitbestimmung in den Betrieben und der Wirtschaft im allgemeinen;
- das Streikrecht;
- das Recht, unbehindert an gewerkschaftlichen Tätigkeiten auf innerstaatlicher und internationaler Ebene teilzunehmen;
- das Recht auf Unverletzlichkeit der gewerkschaftlichen Räume sowie des Schrift- und Telefonverkehrs der Gewerkschaften;
- das Recht auf Schutz der Finanzmittel und des Vermögens der Gewerkschaften gegen behördlichen Zugriff;
- das Recht der Gewerkschaften auf Zutritt zu den Massenmedien;
- das Recht auf Schutz gegen Diskriminierung in bezug auf die Gewerkschaftszugehörigkeit und gewerkschaftliche Betätigung;
- das Recht auf Zutritt zu freiwilligen Einigungs- und Schiedsverfahren;
- das Recht auf Arbeiterbildung und Fortbildung;

16. ersucht den Verwaltungsrat, unter Berücksichtigung der vom IAA ausgearbeiteten Studien und Berichte in die Tagesordnung einer künftigen Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz eine oder mehrere Fragen aufzunehmen, die den Gegenstand neuer Urkunden zur Erweiterung der gewerkschaftlichen Rechte bilden und dabei jene bürgerlichen Freiheiten berücksichtigen könnten, die die Voraussetzung für ihre Ausübung bilden.

**BESONDERE UND ALLGEMEINE VERFAHREN
DER IAO FÜR DEN SCHUTZ DER
VEREINIGUNGSFREIHEIT**

8

UNTERSUCHUNGS- UND SCHLICHTUNGS-AUSSCHUSS IN SACHEN DER VEREINIGUNGSFREIHEIT UND AUSSCHUSS FÜR VEREINIGUNGSFREIHEIT (BESONDERE VERFAHREN)

(Auszüge)

A. EINLEITUNG

Der 1950 durch eine Vereinbarung zwischen der IAO und dem Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen eingesetzte Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß in Sachen der Vereinigungsfreiheit¹ untersucht Klagen von Regierungen oder von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden wegen Verletzungen gewerkschaftlicher Rechte, die an ihn vom Verwaltungsrat überwiesen werden und Mitgliedsländer der IAO betreffen, und zwar unabhängig davon, ob diese die Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit ratifiziert haben oder nicht; wenn das betreffende Land sie nicht ratifiziert hat, kann die Klage jedoch nur mit seiner Zustimmung überwiesen werden². Dieser im allgemeinen dreiköpfige Ausschuß, der sich aus vom Verwaltungsrat ernannten unabhängigen Personen zusammensetzt und im wesentlichen Untersuchungsaufgaben wahrnimmt, kann gemeinsam mit der betreffenden Regierung auch prüfen, wie die aufgetretenen Schwierigkeiten einvernehmlich gelöst werden können. Der Ausschuß ist jedoch nur selten zusammengetreten, was vor allem darauf zurückzuführen ist, daß vor 1964 keine Regierung, die um ihre Zustimmung ersucht worden war, diese auch erteilt hat. Klagen gegen Staaten, die Mitglieder der Vereinten Nationen, jedoch *nicht* Mitglieder der IAO sind, werden im Rahmen eines speziellen Verfahrens an den Ausschuß überwiesen,

¹ Resolution Nr. 239 (IX) vom 2. Aug. 1949 und Nr. 277 (X) vom 17. Febr. 1950 des Wirtschafts- und Sozialrats; 110. Tagung des Verwaltungsrats, *Official Minutes*, S. 71-90.

² Was die Durchführung ratifizierter Übereinkommen betrifft, so kann der Verwaltungsrat den Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß als Untersuchungsausschuß im Sinne von Artikel 26 der Verfassung einsetzen.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

wenn die betreffende Regierung zustimmt. So wurde eine vom Kongreß der südafrikanischen Gewerkschaften gegen die Regierung Südafrikas angestrengte Klage 1988 an die IAO überwiesen; 1991 stimmte die Regierung zu, die Klage an den Ausschuß zu überweisen, der in einem sehr ausführlichen Bericht³ seine Schlußfolgerungen zur Gesetzgebung und Praxis im Bereich der Arbeitsbeziehungen in diesem Land darlegte und zahlreiche Empfehlungen aussprach, die sich insbesondere auf die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen bezogen⁴.

Der 1951 als dreigliedriges Organ eingesetzte Ausschuß für Vereinigungsfreiheit, der sich aus neun Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammensetzt und dem seit 1978 eine unabhängige Persönlichkeit vorsitzt, behandelt Klagen wegen angeblicher Verletzungen der Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit, und zwar unabhängig davon, *ob das betreffende Land diese Urkunden ratifiziert hat oder nicht*. Die Zustimmung der betreffenden Regierung ist nicht erforderlich, um eine solche Klage zu behandeln: Die rechtliche Grundlage hierfür ergibt sich aus der Verfassung der IAO und der Erklärung von Philadelphia, wonach Mitgliedstaaten aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Organisation verpflichtet sind, die in ihrer Verfassung niedergelegten fundamentalen Grundsätze, insbesondere auf dem Gebiet der Vereinigungsfreiheit, zu achten, selbst wenn sie die entsprechenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben. Der Ausschuß für Vereinigungsfreiheit untersucht systematisch die ihm vorgelegten Fälle und legt dem Verwaltungsrat dazu einstimmig angenommene Schlußfolgerungen vor, in denen — wenn es sinnvoll erscheint — empfohlen wird, er möge die Aufmerksamkeit der betreffenden Regierungen auf die fraglichen Grundsätze⁵ und insbesondere auf die Empfehlungen lenken, die ausgesprochen worden sind, um die in der Klage genannten Schwierigkeiten zu beseitigen. Der Ausschuß tritt dreimal jährlich zusammen und hat sich seit seiner Gründung mit annähernd 1.800 Fällen befaßt, die oft sehr schwer-

³ ILO report of the Fact-Finding Conciliation Commission on Freedom of Association concerning the Republic of South Africa, *Official Bulletin*, Sonderbeilage, Bd. LXXV, 1992, Abs. 746-748.

⁴ Der Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß in Sachen der Vereinigungsfreiheit beachtet die üblichen verfahrenstechnischen Garantien, d.h. er hört Zeugen an und führt im allgemeinen einen Besuch des betreffenden Landes durch. Es handelt sich daher um ein relativ langwieriges Verfahren, das bisher lediglich sechsmal angewandt worden ist.

⁵ Der vollständige Text der Beschlüsse des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit wird im *Official Bulletin* veröffentlicht, und die wichtigsten Beschlüsse werden in regelmäßigen Abständen in einer Fallsammlung veröffentlicht, in der die verschiedenen Beschlüsse und Grundsätze thematisch geordnet analysiert werden. Die vom Ausschuß für Vereinigungsfreiheit bis 1985 gefaßten Beschlüsse wurden veröffentlicht in: *Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Committee on Freedom of Association of the Governing Body of the ILO*, Genf, 1985, dritte überarbeitete Auflage (nachfolgend als „Fallsammlung“ bezeichnet).

wiegend waren. Dabei hat er eine Reihe von Grundsätzen festgelegt, die als eine Art internationales Recht⁶ der Vereinigungsfreiheit angesehen werden können⁷.

B. BESCHLÜSSE DES VERWALTUNGSRATS
DES IAA ZUR GRÜNDUNG DES AUSSCHUSSES
FÜR VEREINIGUNGSFREIHEIT

117. Tagung des Verwaltungsrats der Internationalen
Arbeitsorganisation⁸

.....

VERFAHREN FÜR DIE ERSTE PRÜFUNG VON KLAGEN WEGEN
ANGEBLICHER VERLETZUNG DER VEREINIGUNGSFREIHEIT

Auf eigenes Ersuchen lagen dem Verwaltungsrat Vorschläge für die Neufassung des Verfahrens für die erste Prüfung von Klagen wegen angeblicher Verletzung der Vereinigungsfreiheit vor, wobei das Ziel darin bestand, das Verfahren flexibler und wirksamer zu gestalten. Der Verwaltungsrat änderte diese Vorschläge und nahm letztlich folgende Bestimmungen an:

Um die Aufgaben im Zusammenhang mit der ersten Prüfung von behaupteten Verletzungen gewerkschaftlicher Rechte besser zu verteilen, beschloß der Verwaltungsrat, einen aus neun ständigen Mitgliedern, darunter der Vorstand des Verwaltungsrats, sofern verfügbar, sowie einer gleichen Anzahl von Ersatzmitgliedern, ausgewählt aus den Mitgliedern des Verwaltungsrats, bestehenden Ausschuß einzusetzen, um die erste Prüfung durchzuführen, wofür bisher der Vorstand des Verwaltungsrats zuständig war. Um sicherzustellen, daß die erste Prüfung der Tatsachen ohne Vorurteil oder Einflußnahme zugunsten einer der interessierten Parteien stattfindet, beschloß der Verwaltungsrat, analog zu den Bestimmungen von Artikel 2 Absatz 3 der Geschäftsordnung betreffend das Verfahren für die Diskussion von Beschwerden gemäß Artikel 24 ff. der Verfassung auf diesen Ausschuß den Grundsatz anzuwenden, daß dem Ausschuß weder ein Vertreter oder Angehöriger des Staates, gegen den sich die Beschwerde richtet, noch eine Person, die in dem beschwerdeführenden

⁶ 1953 erklärte der Vorsitzende des Ausschusses, es handele sich um „eine Art völkerrechtliches Wohnheitsrecht, außerhalb bzw. über dem Geltungsbereich von Übereinkommen oder sogar der Mitgliedschaft in der einen oder anderen internationalen Organisation“. IAA, Sitzungsniederschrift der 121. Tagung des Verwaltungsrats, 3.-6. März 1953, S. 39.

⁷ Dieser und der vorangehende Absatz stammen aus der allgemeinen Erhebung des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen, Bericht III (Teil 4 B), Internationale Arbeitskonferenz, 81. Tagung, 1994, Abs. 18 und 19.

⁸ Siehe IAA: *Official Bulletin*, Bd. XXXIV, 1951, Nr. 3, S. 207-210.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

nationalen Verband der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer eine offizielle Stellung bekleidet, angehören darf, wenn dieser Fälle behandelt, von denen sie betroffen sind. Dies sollte den Ausschuß nicht daran hindern, solche Personen anzuhören, sie sollten jedoch nicht an der Abgabe von Empfehlungen an den Verwaltungsrat mitwirken.

Zwar bestand Einigkeit darüber, daß der Ausschuß so einvernehmlich wie möglich handeln sollte, der Verwaltungsrat beschloß jedoch, daß der Ausschuß wie alle Ausschüsse des Verwaltungsrats befugt sein sollte, gegebenenfalls auch Mehrheitsentscheidungen zu treffen.

In Anbetracht dessen, daß es bisher in der Praxis nicht notwendig gewesen war, für Ausschüsse des Verwaltungsrats ein Quorum festzulegen, beschloß der Verwaltungsrat, auch in bezug auf diesen Ausschuß keine entsprechende Entscheidung zu treffen. Sollte die Erfahrung zeigen, daß die Festlegung eines Quorums zweckmäßig wäre, so würde der Verwaltungsrat die notwendigen Maßnahmen treffen.

Um unnötige Verzögerungen bei der ersten Prüfung von Fällen zu vermeiden, beschloß der Verwaltungsrat, das bisher angewandte Verfahren in folgender Weise weiter abzuändern:

Im Einklang mit der bis dahin üblichen Praxis hatte der Vorstand vor Prüfung der Frage, ob die Behauptungen dem ersten Anschein nach glaubhaft waren, bei der betreffenden Regierung angefragt, ob sie Bemerkungen vorlegen wollte. In vielen Fällen war es jedoch nach Eingang bzw. Übermittlung einer Klage durch den Wirtschafts- und Sozialrat bei der Internationalen Arbeitsorganisation zu einer Verzögerung von einigen Monaten gekommen, bevor ein Treffen des Vorstands stattfand, auf dem der Generaldirektor ermächtigt wurde, die Regierungen um eine Stellungnahme zu ersuchen. Der Verwaltungsrat beschloß, künftig sollte der Generaldirektor — es sei denn, er ginge von besonderen Umständen aus, die es wünschenswert erscheinen ließen, die Angelegenheit zunächst an den Ausschuß für Vereinigungsfreiheit zu überweisen — alle Klagen unmittelbar nach ihrem Eingang an die Regierungen weiterleiten und sie fragen, ob sie eine erste Stellungnahme abgeben wollten. So sei der Ausschuß in der Lage, die ihm vorliegenden Klagen und alle vorläufigen Stellungnahmen von Regierungen ohne weitere Verzögerungen zu behandeln.

Der Ausschuß soll sich nicht dazu äußern, ob dem ersten Anschein nach die Behauptungen glaubwürdig sind; im wesentlichen soll er: 1) im Hinblick auf die Abgabe einer Empfehlung an den Verwaltungsrat prüfen, ob Fälle eine Untersuchung durch den Verwaltungsrat verdienen; 2) wenn der Verwaltungsrat dies bejaht, sich um die Zustimmung der betreffenden Regierungen zu einer

Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß

Überweisung solcher Fälle an den Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß bemühen.

Der Ausschuß soll (nach einer vorläufigen Prüfung, einschließlich der Prüfung etwaiger Bemerkungen der betreffenden Regierungen, sofern diese innerhalb einer vertretbaren Frist eingegangen sind) der nächsten Tagung des Verwaltungsrats mitteilen, daß ein Fall keine weitergehende Prüfung erfordert, wenn er beispielsweise festgestellt hat, daß die behaupteten Tatsachen, sofern sie bewiesen werden können, keine Verletzung gewerkschaftlicher Rechte darstellen, daß die Behauptungen zu vage sind, um eine Behandlung des Falles auf der Grundlage des Sachverhalts zu gestatten, oder daß der Kläger nicht genügend Beweismaterial vorgelegt hat, um eine Überweisung der Frage an den Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß zu rechtfertigen.

Wenn der Ausschuß nach einer derartigen ersten Prüfung zu dem Schluß kommt, daß ein Fall eine weitergehende Prüfung rechtfertigt, soll er die Schlußfolgerung dem Verwaltungsrat übermitteln, der wiederum feststellt, ob es zweckmäßig ist, sich um die Zustimmung der betreffenden Regierung zu einer Überweisung des Falles an den Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß zu bemühen.

Der Ausschuß soll jeder Tagung des Verwaltungsrats einen Bericht über die erzielten Fortschritte in allen Fällen vorlegen, die nach Feststellung des Verwaltungsrats eine weitergehende Prüfung rechtfertigen. In jedem Fall, in dem die Regierung, gegen die sich die Klage richtet, die Zustimmung zu einer Überweisung an den Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß verweigert oder innerhalb von vier Monaten auf ein Ersuchen um eine solche Zustimmung nicht reagiert hat, legt der Ausschuß in seinem Bericht an den Verwaltungsrat Empfehlungen zu „geeigneten Alternativmaßnahmen“ vor, die der Verwaltungsrat nach Ansicht des Ausschusses treffen könnte.

.....

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

C. VERFAHREN DES UNTERSUCHUNGS- UND SCHLICHTUNGSAUSSCHUSSES⁹ UND DES AUSSCHUSSES FÜR VEREINIGUNGSFREIHEIT FÜR DIE BEHANDLUNG VON KLAGEN WEGEN ANGBLICHER VERLETZUNG DER VEREINIGUNGSFREIHEIT¹⁰

Die folgende Darstellung des bestehenden Verfahrens für die Behandlung von Klagen wegen angeblicher Verletzung gewerkschaftlicher Rechte stützt sich auf die Bestimmungen, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes und vom Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen im Januar und Februar 1950 einvernehmlich angenommen worden sind, ferner auf die Beschlüsse, die der Verwaltungsrat auf seiner 117. Tagung (November 1951), 123. Tagung (November 1953), 132. Tagung (Juni 1956), 140. Tagung (November 1958), 144. Tagung (März 1960), 175. Tagung (Mai 1969), 184. Tagung (November 1971), 202. Tagung (März 1977) und 209. Tagung (Mai bis Juni 1979) im Hinblick auf sein internes Verfahren zur ersten Prüfung von Klagen gefaßt hat, und schließlich auf bestimmte Beschlüsse, die der Ausschuß für Vereinigungsfreiheit selbst gefaßt hat.

.....

Hintergrund

1. Im Januar 1950 beschloß der Verwaltungsrat nach Verhandlungen mit dem Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen, einen Untersuchungs-

⁹ Abgesehen von den hier genannten Verfahrensbestimmungen legt der Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß seine Verfahrensregeln jeweils selbst fest. Dabei handelt es sich um Regeln, die die Achtung der üblichen Verfahrensgarantien gewährleisten, d.h. es werden Zeugen angehört und im allgemeinen wird das betreffende Land besucht.

¹⁰ Dieses Verfahren sollte nicht mit *Ersuchen um eine Intervention* der IAO gegenüber Regierungen verwechselt werden. Wenn Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände von befugten Vertretern unterzeichnete Mitteilungen an die IAO senden, in denen sie angebliche Verletzungen der Vereinigungsfreiheit oder des Rechtes auf Kollektivverhandlungen anführen, von denen sie betroffen sind, und den Generaldirektor ersuchen, sich im Zusammenhang mit diesen Fragen an die betreffende Regierung zu wenden, so übermittelt dieser, falls er es für angebracht hält, der betreffenden Regierung eine Kopie der eingegangenen Mitteilung, um eine Stellungnahme zu erhalten, und bringt — je nach Sachlage — Sorge über die geschilderten Ereignisse zum Ausdruck und schlägt Maßnahmen vor, um die Situation zu bereinigen. Geht beim Generaldirektor eine Stellungnahme der Regierung ein, dann übermittelt er diese an die Organisation oder Regierung, welche die Frage ursprünglich aufgeworfen hat. Zwar handelt es sich hierbei nicht um ein Aufsichtsverfahren für die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen der IAO, sondern eher um ein informelles Verfahren unter Ausschluß der Öffentlichkeit, diese Interventionen der IAO gegenüber Regierungen können jedoch äußerst wirksam und nützlich sein, insbesondere im Fall von Notstandssituationen (Todesurteile, Verschwinden von Personen, Inhaftierungen aufgrund gewerkschaftlicher Aktivitäten usw.). Da keine besonderen Formalitäten erforderlich sind, kann der Generaldirektor rasch tätig werden, und es ist gewährleistet, daß die betreffende Angelegenheit auf internationaler Ebene formell bekannt wird.

und Schlichtungsausschuß in Sachen der Vereinigungsfreiheit einzusetzen und den Auftrag des Ausschusses, die Grundzüge seines Verfahrens und die Kriterien für seine Zusammensetzung festzulegen. Ferner beschloß er, dem Wirtschafts- und Sozialrat eine bestimmte Anzahl von Vorschlägen für die Ausarbeitung eines Verfahrens zu übermitteln, um den Vereinten Nationen die Dienste des Ausschusses zur Verfügung zu stellen.

2. Am 17. Februar 1950, auf seiner zehnten Tagung, nahm der Wirtschafts- und Sozialrat Kenntnis von dem Beschluß des Verwaltungsrats, und er verabschiedete eine Resolution, in der er diesen Beschluß förmlich billigte, wobei er die Ansicht vertrat, dies entspreche der Intention der Resolution des Rates vom 2. August 1949 und werde sich voraussichtlich als äußerst wirksames Mittel zur Sicherung gewerkschaftlicher Rechte erweisen. Er beschloß, im Namen der Vereinten Nationen die Dienste der IAO und des Untersuchungs- und Schlichtungsausschusses zu akzeptieren, und legte ein Verfahren fest, das 1953 ergänzt wurde, dem zufolge er bei den Vereinten Nationen eingegangene Klagen betreffend Mitglieder der Vereinten Nationen, die auch Mitglieder der IAO sind, an die IAO weiterleitet.

Die Weiterleitung von Klagen¹¹

3. Sämtliche bei den Vereinten Nationen von Regierungen oder Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden gegen Mitgliedstaaten der IAO eingereichte Klagen wegen einer Verletzung gewerkschaftlicher Rechte werden vom Wirtschafts- und Sozialrat an den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes weitergeleitet, der seinerseits prüft, ob sie an den Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß überwiesen werden sollen.

4. Ähnliche Klagen, die bei den Vereinten Nationen eingereicht werden und sich auf ein Mitglied der Vereinten Nationen beziehen, das nicht Mitglied der IAO ist, werden über den Verwaltungsrat des IAA an den Ausschuß weitergeleitet, wenn der im Namen des Wirtschafts- und Sozialrats handelnde Generalsekretär der Vereinten Nationen die Zustimmung der betreffenden Regierung erhalten hat und der Wirtschafts- und Sozialrat die Auffassung vertritt, daß die Klagen eine Weiterleitung rechtfertigen. Erteilt die Regierung

¹¹ Die in diesem Kapitel genannten Verfahrensregeln finden sich unter der Überschrift „Verfahrensfragen“ in folgenden Dokumenten: Erster Bericht des Ausschusses, Abs. 6-32, in *Sixth Report of the International Labour Organization to the United Nations* (Genf, IAA, 1952), Anhang V; 6. Bericht, in *Seventh Report of the International Labour Organization to the United Nations* (Genf, IAA, 1953), Anhang V Abs. 4-21; 9. Bericht in *Eighth Report of the International Labour Organization to the United Nations* (Genf, IAA, 1954), Anhang II Abs. 2-40; 29. und 43. Bericht in *Official Bulletin*, Bd. XLIII, 1960, Nr. 3; sowie 111. Bericht, ebd., Bd. XII, 1969, Nr. 4 Abs. 7-20; 127. Bericht, Bd. LV, 1972, Beilage, Abs. 9-28; 164. Bericht, ebd., Bd. LX, 1967, Nr. 2 Abs. 9-28; und 193. Bericht, ebd., Bd. LXII, 1979, Nr. 1.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

keine Zustimmung, so prüft der Wirtschafts- und Sozialrat die durch diese Weigerung entstehende Situation, um geeignete Alternativmaßnahmen zu treffen, mit denen die jeweils betroffenen Rechte im Bereich der Vereinigungsfreiheit geschützt werden können. Liegen dem Verwaltungsrat Klagen wegen der Verletzung gewerkschaftlicher Rechte durch ein Mitglied der Vereinten Nationen vor, das nicht Mitglied der IAO ist, überweist er derartige Klagen zunächst an den Wirtschafts- und Sozialrat.

5. Das Verfahren für die Prüfung von Klagen wegen einer angeblichen Verletzung gewerkschaftlicher Rechte sieht in der derzeitigen Form die Prüfung von Klagen gegen Mitgliedstaaten der IAO vor. Natürlich ist es möglich, daß die Folgen von Ereignissen, die zur Vorlage der ursprünglichen Klage führten, nach Entstehung eines neuen Staates, der Mitglied der IAO geworden ist, weiterbestehen; in einem solchen Fall könnten die Klagenden in bezug auf den neuen Staat jedoch das Verfahren in Anspruch nehmen, das für die Untersuchung von Klagen wegen der Verletzung gewerkschaftlicher Rechte eingerichtet worden ist.

6. Im Hinblick auf angebliche Verletzungen gewerkschaftlicher Rechte durch eine Regierung hat der Ausschuß festgestellt, daß ein Band der Kontinuität zwischen aufeinanderfolgenden Regierungen desselben Staates besteht und daß eine Regierung zwar nicht für Ereignisse verantwortlich gemacht werden kann, die unter einer früheren Regierung stattgefunden haben, daß sie aber sehr wohl für etwaige nach ihrer Übernahme der Regierungsverantwortung fortbestehende Konsequenzen dieser Ereignisse verantwortlich ist.

7. Vollzieht sich in einem Land ein Regierungswechsel, sollte die neue Regierung alles Erforderliche tun, um die seit ihrer Machtübernahme möglicherweise fortbestehenden Auswirkungen der Ereignisse, auf die sich die Klage stützt, zu beseitigen, selbst wenn diese Ereignisse unter der vorhergehenden Regierung stattgefunden haben.

8. Entsprechend einem ursprünglich vom Verwaltungsrat gefaßten Beschluß wurden Klagen gegen Mitgliedstaaten der IAO zum Zweck einer ersten Prüfung zunächst an den Vorstand des Verwaltungsrats übermittelt. Nach Diskussionen auf seiner 116. und 117. Tagung beschloß der Verwaltungsrat, zur Durchführung dieser ersten Prüfung einen Ausschuß für Vereinigungsfreiheit einzusetzen.

9. Somit gibt es gegenwärtig drei Gremien, die befugt sind, bei der IAO eingereichte Klagen wegen angeblicher Verletzung gewerkschaftlicher Rechte zu behandeln: den vom Verwaltungsrat eingesetzten Ausschuß für Vereinigungsfreiheit, den Verwaltungsrat selbst und den Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß in Sachen der Vereinigungsfreiheit.

Zusammensetzung und Arbeitsweise des Ausschusses

10. Der Ausschuß ist ein Organ des Verwaltungsrats mit demselben dreigliedrigen Charakter, der auch die IAO selbst auszeichnet. Seit seiner Einsetzung im Jahr 1951 setzt er sich aus neun ordentlichen Mitgliedern zusammen, die in gleicher Zahl die Regierungs-, die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrats vertreten; jedes Mitglied beteiligt sich in persönlicher Eigenschaft. Die ebenfalls vom Verwaltungsrat ernannten Ersatzmitglieder wurden ursprünglich nur zur Teilnahme an den Sitzungen aufgefördert, wenn ein ordentliches Mitglied — aus welchem Grund auch immer — verhindert war, um so die ursprüngliche Zusammensetzung aufrechtzuerhalten.

11. Trotz der Anwendung dieser Regel erlaubt es die gegenwärtige vom Ausschuß im Februar 1958 angenommene Praxis, daß sich Ersatzmitglieder — wenn der Vorsitzende zustimmt — auf eigenen Wunsch an den Diskussionen der dem Ausschuß vorliegenden Fälle beteiligen, und zwar unabhängig davon, ob alle ordentlichen Mitglieder anwesend sind oder nicht. Sie müssen dabei dieselben Regeln beachten wie die ordentlichen Mitglieder.

12. Ein Vertreter oder Angehöriger des Staates, gegen den eine Klage eingereicht worden ist, oder eine Person, die in dem nationalen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverband, der die Klage eingereicht hat, eine offizielle Stellung bekleidet, darf sich weder an den Beratungen des Ausschusses beteiligen noch bei der Prüfung der Klage anwesend sein.

13. Der Ausschuß ist stets darum bemüht, einstimmige Entscheidungen zu treffen. Bei einer Abstimmung stimmen die Ersatzmitglieder nicht mit den ordentlichen Mitgliedern. Wenn ein ordentliches Regierungsmitglied nicht anwesend ist oder in bezug auf einen bestimmten behandelten Fall von der Teilnahme ausgeschlossen ist (siehe Absatz 12), dann tritt das Regierungsmitglied an seine Stelle, das der Verwaltungsrat für dieses ordentliche Mitglied als Ersatzmitglied ernannt hat. Das Recht auf Protokollierung einer Enthaltung wird unter denselben Bedingungen ausgeübt wie das Recht auf Protokollierung einer Ja- oder Nein-Stimme.

14. Wenn bei der Behandlung eines bestimmten Falles weder das ordentliche Regierungsmitglied noch sein ernanntes Ersatzmitglied anwesend ist, ruft der Ausschuß eines der verbleibenden Ersatzmitglieder auf, um die Anzahl von drei zu vervollständigen; bei der Auswahl eines solchen Ersatzmitglieds berücksichtigt der Ausschuß die Dauer der Ausschußzugehörigkeit und die in Absatz 12 erwähnte Regel.

Mandat und Aufgabenbereich des Ausschusses

15. Die Aufgabe des Ausschusses besteht im wesentlichen darin, im Hinblick auf die Abgabe einer Empfehlung an den Verwaltungsrat zu untersuchen, ob ein Fall eine Prüfung durch den Verwaltungsrat rechtfertigt.

16. Der Ausschuß teilt der nächsten Tagung des Verwaltungsrats (nach einer ersten Prüfung und unter Berücksichtigung der Bemerkungen der betreffenden Regierungen, sofern diese innerhalb einer vertretbaren Frist eingegangen sind) mit, daß ein Fall keine weitergehende Prüfung erfordert, wenn er beispielsweise festgestellt hat, daß die behaupteten Tatsachen auch im Beweisfall keine Verletzung gewerkschaftlicher Rechte darstellen würden, daß die vorgebrachten Behauptungen einen rein politischen Charakter haben und es daher nicht wünschenswert wäre, die Angelegenheit weiter zu verfolgen, daß die vorgebrachten Behauptungen zu vage sind, um den Fall sachlich zu prüfen, oder daß vom Kläger nicht genügend Beweismaterial vorgelegt worden ist, um eine Überweisung an den Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß zu rechtfertigen.

17. Der Ausschuß kann dem Verwaltungsrat empfehlen, die Schlußfolgerungen des Ausschusses an die betreffende Regierung zu übermitteln und dabei ihre Aufmerksamkeit auf festgestellte Anomalien zu lenken und sie zu bitten, geeignete Maßnahmen zur Bereinigung der Situation zu ergreifen.

18. In allen Fällen, in denen er vorschlägt, der Verwaltungsrat solle einer Regierung Empfehlungen vorlegen, fügt der Ausschuß seinen Schlußfolgerungen zu diesen Fällen einen Absatz hinzu, in dem vorgeschlagen wird, die betreffende Regierung solle nach Verstreichen einer angemessenen Frist und unter Berücksichtigung der Umstände des Falles ersucht werden darzulegen, welche Maßnahmen sie aufgrund der ihr übermittelten Empfehlungen ergriffen hat.

19. Es wird zwischen Ländern unterschieden, die ein oder mehrere Übereinkommen im Bereich der Vereinigungsfreiheit ratifiziert haben, und Ländern, die dies nicht getan haben.

20. Im ersten Fall (Übereinkommen ratifiziert) wird die Prüfung der aufgrund der Empfehlungen des Verwaltungsrats getroffenen Maßnahmen normalerweise dem Sachverständigenausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen anvertraut, dessen Aufmerksamkeit im letzten Absatz der Berichte des Ausschusses besonders auf Unstimmigkeiten zwischen der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und den Bestimmungen der Übereinkommen oder auf die Unvereinbarkeit einer bestimmten Situation mit den Bestimmungen dieser Urkunden gelenkt wird. Diese Möglichkeit hindert den Ausschuß selbst jedoch nicht daran, im Rahmen des nachfolgend beschriebenen Verfahrens die Umsetzung bestimmter Empfehlungen zu prüfen, die er

abgegeben hat; dies kann sich in Anbetracht der Art oder Dringlichkeit bestimmter Fragen als nützlich erweisen.

21. Im zweiten Fall (keine Übereinkommen ratifiziert) kann die Angelegenheit, wenn keine Stellungnahme erfolgt oder die Stellungnahme teilweise oder vollständig unbefriedigend ist, in regelmäßigen Abständen weiter verfolgt werden, wobei der Ausschuß den Generaldirektor je nach Art des Falles anweist, in geeigneten Zeitabständen der betreffenden Regierung die Angelegenheit in Erinnerung zu rufen und sie aufzufordern, Informationen über die Maßnahmen zu übermitteln, die sie aufgrund der vom Verwaltungsrat gebilligten Empfehlungen getroffen hat. Der Ausschuß selbst berichtet von Zeit zu Zeit über die Situation.

22. Der Ausschuß kann dem Verwaltungsrat empfehlen, sich um die Zustimmung der Regierung zu einer Überweisung des Falles an den Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß zu bemühen. Der Ausschuß legt jeder Tagung des Verwaltungsrats einen Bericht über die erzielten Fortschritte in allen Fällen vor, die nach Feststellung des Verwaltungsrats eine weitergehende Prüfung rechtfertigen. In jedem Fall, in dem die Regierung, gegen die sich die Klage richtet, ihre Zustimmung zu einer Überweisung an den Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß verweigert oder auf ein Ersuchen um eine solche Zustimmung innerhalb von vier Monaten nicht reagiert hat, kann der Ausschuß in seinen Bericht an den Verwaltungsrat Empfehlungen zu „geeigneten Alternativmaßnahmen“ aufnehmen, die der Verwaltungsrat nach Ansicht des Ausschusses ergreifen könnte. In bestimmten Fällen hat der Verwaltungsrat selbst erörtert, welche Maßnahmen angezeigt sind, wenn eine Regierung einer Überweisung an den Untersuchungs- und Schlichtungsausschuß nicht zugestimmt hat.

23. Der Ausschuß hat betont, daß die Aufgabe der Internationalen Arbeitsorganisation in bezug auf die gewerkschaftlichen Rechte und den Schutz des einzelnen darin besteht, einen Beitrag zur effektiven Umsetzung der allgemeinen Grundsätze der Vereinigungsfreiheit zu leisten, die eine der wichtigsten Garantien für Frieden und soziale Gerechtigkeit darstellt. Ihre Aufgabe besteht darin, das Vereinigungsrecht von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu sichern und zu fördern. Regierungen werden von ihr weder angeklagt noch verurteilt. Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben geht der Ausschuß im Rahmen der von ihm im Lauf vieler Jahre entwickelten Verfahren äußerst umsichtig vor, um die Behandlung von Fragen zu vermeiden, die nicht in seinen speziellen Zuständigkeitsbereich fallen.

24. Um mögliche Mißverständnisse oder Fehlinterpretationen zu vermeiden, legt der Ausschuß Wert darauf klarzustellen, daß sich seine Aufgabe auf die Untersuchung der ihm vorgelegten Behauptungen beschränkt. Seine Aufgabe besteht nicht darin, auf der Grundlage vager allgemeiner Erklärungen all-

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

gemeine Schlußfolgerungen über die gewerkschaftliche Situation in bestimmten Ländern zu formulieren; vielmehr soll er den Inhalt konkreter Behauptungen beurteilen.

25. Die übliche Praxis des Ausschusses bestand darin, nicht zu unterscheiden zwischen angeblichen Verletzungen der Vereinigungsfreiheit durch Regierungen oder durch Einzelpersonen, sondern in jedem Fall zu prüfen, ob die Regierung sichergestellt hat, daß die gewerkschaftlichen Rechte in ihrem Hoheitsgebiet frei ausgeübt werden können.

Die Zuständigkeit des Ausschusses für die Prüfung von Klagen

26. Der Ausschuß hat die Ansicht vertreten, daß er nicht befugt ist, über Verletzungen von IAO-Übereinkommen im Bereich der Arbeitsbedingungen zu entscheiden, da derartige Behauptungen nicht die Vereinigungsfreiheit betreffen.

27. Der Ausschuß hat darauf hingewiesen, daß er nicht für Fragen zuständig ist, die sich auf die Gesetzgebung über Soziale Sicherheit beziehen.

27bis. Bei der Prüfung des ersten Entwurfs des Gesetzes über berufliche Tätigkeiten gelangte der Ausschuß nach einer Auswertung der Bestimmungen zu der Auffassung, daß sich dieser erste Entwurf mit der Regelung von Fragen befaßte, die nicht den Geltungsbereich der Übereinkommen im Bereich der Vereinigungsfreiheit berührten, da er sich auf die Regelung des Zugangs zu den verschiedenen aufgeführten Berufen, der Ausübung dieser Berufe und der in diesen Fragen zuständigen Organisationen und Gremien beschränkte¹².

28. Fragen im Zusammenhang mit Landbesitz und -pacht, die einer bestimmten innerstaatlichen Gesetzgebung unterliegen, stehen in keinem Zusammenhang mit der Ausübung gewerkschaftlicher Rechte.

29. In einer Reihe von Fällen hat der Ausschuß darauf hingewiesen, daß er in seinem ersten Bericht¹³ bestimmte Grundsätze für die Prüfung von Klagen formuliert hat, bei denen die betreffende Regierung der Auffassung ist, die aufgeworfenen Fragen seien rein politischer Natur. Er hat beschlossen, daß diese Fälle, selbst wenn sie einen politischen Ursprung haben oder politische Aspekte aufweisen, sorgfältig untersucht werden sollten, wenn sie Fragen aufwerfen, die unmittelbar mit der Ausübung gewerkschaftlicher Rechte in Zusammenhang stehen.

30. Wenn sich der Ausschuß mit präzisen und detaillierten Behauptungen im Zusammenhang mit Gesetzesentwürfen befassen mußte, hat er stets die

¹² Siehe 218. Bericht, Fall Nr. 1.007, Abs. 464.

¹³ Siehe erster Bericht, Abs. 29.

Auffassung vertreten, daß die Tatsache, daß sich die Behauptungen auf einen Text beziehen, der noch keine Rechtskraft erlangt hat, den Ausschuß nicht daran hindern sollte, zum Inhalt der vorgelegten Behauptungen Stellung zu nehmen. Der Ausschuß hat es in solchen Fällen für wünschenswert erachtet, daß die Regierung und der Kläger vor Annahme des Gesetzesentwurfs über den Standpunkt des Ausschusses in Kenntnis gesetzt werden, da die Regierung, von der die Initiative in diesem Bereich ausgehen muß, Änderungen vornehmen kann.

31. Wenn die innerstaatliche Gesetzgebung die Anrufung eines Gerichts oder unabhängigen Tribunals vorsieht und diese Verfahren in bezug auf die Fragen, auf die sich die Klage bezieht, nicht angewandt worden sind, hat der Ausschuß stets die Auffassung vertreten, daß dies bei der Untersuchung der Klage berücksichtigt werden sollte.

32. Wenn ein Fall von einem unabhängigen innerstaatlichen Gericht untersucht wird, dessen Verfahren ausreichende Garantien bieten, und der Ausschuß der Auffassung ist, daß der zu erwartende Beschluß zusätzliche Informationen liefern wird, setzt er seine Prüfung des Falles während eines vertretbaren Zeitraums aus, um diesen Beschluß abzuwarten, vorausgesetzt, daß sich die so entstehende Verzögerung nicht zum Nachteil der Partei auswirkt, deren Rechte den Angaben zufolge verletzt worden sind.

33. Zwar ist die Anwendung interner Rechtsverfahren unabhängig von deren Ergebnis zweifellos ein Faktor, der berücksichtigt werden muß, im Hinblick auf seine Aufgaben hat der Ausschuß jedoch stets die Auffassung vertreten, daß seine Zuständigkeit für die Prüfung von Behauptungen nicht dem Vorbehalt einer Ausschöpfung der innerstaatlichen Verfahren unterliegt.

Zulässigkeit von Klagen

34. Bei der IAO direkt oder über die Vereinten Nationen eingereichte Klagen müssen von einem Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverband oder von einer Regierung ausgehen. Sie sind nur zulässig, wenn sie von einem unmittelbar an der Angelegenheit interessierten nationalen Verband, von internationalen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden mit Konsultativstatus bei der IAO oder von anderen internationalen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden vorgelegt werden, soweit sich die Klagen auf Fragen beziehen, die für ihre angeschlossenen Verbände von unmittelbarer Bedeutung sind. Derartige Klagen können unabhängig davon, ob das betreffende Land die Übereinkommen im Bereich der Vereinigungsfreiheit ratifiziert hat oder nicht, vorgelegt werden. Der Ausschuß kann frei entscheiden, ob ein Verband im Sinne der Verfassung der IAO als Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverband anzusehen ist, und er fühlt sich nicht an eine innerstaatliche Definition dieses Begriffs gebunden. Auch sieht er Klagen nicht als unzulässig an, die von Gewerkschafts-

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

organisationen ausgehen, die sich im Exil befinden, oder von Verbänden, die aufgelöst worden sind.

Zulässigkeit hinsichtlich des klageführenden Verbands

35. Auf seiner ersten Tagung im Januar 1952 (Erster Bericht, Allgemeine Bemerkungen, Absatz 28) nahm der Ausschuß den Grundsatz an, daß er frei entscheiden kann, ob ein Verband als Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverband im Sinne der Verfassung der IAO anzusehen ist, und daß er sich nicht an eine nationale Definition des Begriffs gebunden fühlt.

36. Der Ausschuß hat nie eine Klage allein aus dem Grund als unzulässig angesehen, weil die betreffende Regierung den Verband aufgelöst hatte oder aufzulösen beabsichtigte, in dessen Namen die Klage vorgelegt wurde, oder weil die klageführende Person bzw. klageführenden Personen ins Ausland geflüchtet waren.

37. Die Tatsache, daß eine Gewerkschaft ihre Satzung nicht — wie oft in der innerstaatlichen Gesetzgebung vorgeschrieben — hinterlegt hat, reicht nicht aus, um ihre Klage als unzulässig anzusehen, da die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit ausdrücklich vorsehen, daß Arbeitnehmer ohne vorherige Bewilligung in der Lage sein sollen, Verbände nach eigener Wahl zu gründen.

38. Die Tatsache, daß ein Verband nicht offiziell anerkannt worden ist, rechtfertigt nicht die Ablehnung einer Klage, wenn darin deutlich wird, daß diese Organisation zumindest de facto existiert.

39. Ist der Ausschuß aufgerufen, Klagen zu untersuchen, die von einem Verband vorgelegt werden, über den keine genauen Informationen vorliegen, kann der Generaldirektor den Verband um die Vorlage von Informationen über die Anzahl seiner Mitglieder, seine Satzung, seine nationalen und internationalen Verbindungen sowie ganz allgemein aller weiteren Informationen ersuchen, die bei einer Prüfung der Zulässigkeit der Klage eine bessere Einschätzung der genauen Art des klageführenden Verbands ermöglichen sollen.

40. Der Ausschuß nimmt nur Kenntnis von Klagen, die von Personen vorgelegt werden, die aus Furcht vor Repressalien darum gebeten haben, ihre Namen oder den Ursprung der Klage nicht publik zu machen, wenn der Generaldirektor nach Prüfung der Klage dem Ausschuß mitteilt, daß sie gravierende Behauptungen enthält, die vom Ausschuß noch nicht untersucht worden sind. Der Ausschuß kann dann entscheiden, welche Maßnahmen er in bezug auf solche Klagen ergreifen will.

Gleichlautende Klagen

41. Wenn eine Klage sich auf genau dieselben Verletzungen bezieht, zu denen der Ausschuß bereits eine Entscheidung gefällt hat, kann der General-

direktor die Klage zunächst an den Ausschuß überweisen, der dann entscheidet, ob weitere Maßnahmen zweckmäßig sind.

42. In einer Reihe von Fällen hat der Ausschuß die Auffassung vertreten, daß er einen Fall, den er bereits ausführlich behandelt und zu dem er dem Verwaltungsrat entgeltliche Empfehlungen vorgelegt hat, nur dann erneut behandeln kann, wenn neues Beweismaterial vorliegt und ihm zur Kenntnis gebracht wird.

Form der Klage

43. Die Klagen müssen schriftlich vorgelegt werden, sie müssen von einem Vertreter eines zu ihrer Einreichung befugten Organs ordnungsgemäß unterzeichnet sein, und sie müssen möglichst umfassende Beweise für konkrete Verletzungen gewerkschaftlicher Rechte enthalten.

44. Wenn der Ausschuß direkt oder über die Vereinten Nationen lediglich Abschriften von Mitteilungen erhält, die von Verbänden an dritte Parteien gesandt worden sind, so hat er bisher die Auffassung vertreten, daß solche Mitteilungen keine förmlichen Klagen darstellen und keine Maßnahmen seinerseits erfordern.

45. Klagen, die von Versammlungen oder Zusammenkünften ausgehen, die keine ständigen Organe sind, bzw. die zwar Körperschaften sind, mit denen jedoch keine Korrespondenz geführt werden kann, entweder weil sie nur zeitweilig existieren oder weil die Klagen keine Adressenangabe der Kläger enthalten, sind nicht zulässig.

Regeln betreffend die Beziehungen zu Klägern

46. Klagen, die sich nicht auf konkrete Verletzungen gewerkschaftlicher Rechte beziehen, werden vom Generaldirektor dem Ausschuß für Vereinigungsfreiheit zur Stellungnahme vorgelegt, und der Ausschuß entscheidet, welche Maßnahmen zu treffen sind. Der Generaldirektor ist bei Fällen dieser Art nicht verpflichtet, eine Tagung des Ausschusses abzuwarten, sondern kann den klageführenden Verband direkt kontaktieren und ihm mitteilen, daß das Mandat des Ausschusses lediglich eine Behandlung von Fragen zuläßt, die die Vereinigungsfreiheit betreffen, und er kann den Verband in diesem Zusammenhang bitten, die genauen Punkte zu nennen, die er vom Ausschuß untersuchen lassen möchte.

47. Wenn der Generaldirektor vom klageführenden Verband oder über die Vereinten Nationen eine neue Klage über konkrete Fälle von Verletzungen der Vereinigungsfreiheit erhält, informiert er den Kläger, daß ihm etwaige zur Untermauerung der Klage dienende Informationen innerhalb eines Monats zu übermitteln sind. Gehen diese zur Untermauerung der Klage übermittelten

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Informationen nach Ablauf der in dem Verfahren vorgesehenen Frist von einem Monat ein, muß der Ausschuß entscheiden, ob diese Informationen neues Beweismaterial darstellen, das der Kläger innerhalb der vorgesehenen Frist nicht vorlegen konnte. Gelangt der Ausschuß zu der Auffassung, daß dies nicht der Fall ist, werden diese Informationen als unzulässig angesehen. Legt der Kläger andererseits die zur Untermauerung einer Klage notwendigen Informationen (wenn diese als nicht ausreichend begründet erscheint) nicht innerhalb eines Monats nach Bestätigung des Eingangs der Klage durch den Generaldirektor vor, muß der Ausschuß entscheiden, ob weitergehende Maßnahmen in dieser Angelegenheit zweckmäßig sind.

48. Geht von verschiedenen Verbänden eine größere Anzahl von Abschriften gleichlautender Klagen ein, ist der Generaldirektor nicht gehalten, jeden Kläger separat um weitere Informationen zu ersuchen; in der Regel reicht es aus, wenn der Generaldirektor das Ersuchen an den zentralen Verband in dem Land richtet, in dem die Organe ansässig sind, welche die Abschriften der gleichlautenden Klage vorgelegt haben, oder — wenn dies aufgrund besonderer Umstände nicht möglich ist — an die Verfasser der ersten eingegangenen Abschrift, was allerdings nicht ausschließt, daß der Generaldirektor mit mehr als einem dieser Organe kommuniziert, wenn es die besonderen Umstände eines Falles gerechtfertigt erscheinen lassen. Der Generaldirektor übermittelt der betreffenden Regierung die erste eingegangene Abschrift, teilt der Regierung jedoch auch die Namen der anderen Kläger mit, die Abschriften der gleichlautenden Klage vorgelegt haben.

49. Wenn der betreffenden Regierung eine Klage übermittelt worden ist (siehe Absätze 53 bis 65) und diese dazu Stellung genommen hat, und wenn die in der Klage enthaltenen Erklärungen und die Stellungnahme der Regierung sich lediglich widersprechen, aber keine stichhaltigen Beweise liefern, so daß es dem Ausschuß unmöglich ist, zu einem fundierten Urteil zu gelangen, kann der Ausschuß den Kläger um weitere schriftliche Informationen zu Punkten der Klage bitten, die einer weiteren Klärung bedürfen. In solchen Fällen hat der Ausschuß stets die Auffassung vertreten, daß einerseits die betreffende Regierung als beklagte Partei Gelegenheit haben sollte, zu zusätzlichen Bemerkungen des Klägers Stellung zu nehmen, und daß andererseits diese Methode nicht automatisch in allen Fällen angewandt werden sollte, sondern lediglich dann, wenn ein solches an die Kläger gerichtetes Ersuchen dazu beitragen kann, die wahren Umstände zu ermitteln.

50. Unter dem Vorbehalt der beiden im vorstehenden Absatz genannten Bedingungen kann der Ausschuß darüber hinaus die Kläger in geeigneten Fällen über den Inhalt der Bemerkungen der Regierung informieren und sie bitten, ihrerseits innerhalb einer bestimmten Frist dazu Stellung zu nehmen. Im übrigen kann der Generaldirektor entscheiden, ob im Licht der von der

Regierung übermittelten Bemerkungen weitere Informationen oder Stellungnahmen der Kläger zu einzelnen Punkten der Klage erforderlich sind. Ist dies der Fall, kann er — im Namen des Ausschusses und ohne dessen nächste Tagung abzuwarten — ein direktes Schreiben an die Kläger richten und sie ersuchen, die gewünschten Informationen oder die Stellungnahme zu den Bemerkungen der Regierung innerhalb einer bestimmten Frist vorzulegen, wobei — wie im vorangegangenen Absatz hervorgehoben — das Recht der Regierung auf Erwiderung gewahrt bleibt.

51. Um den Kläger regelmäßig über die wichtigsten Phasen des Verfahrens zu informieren, wird ihm nach jeder Tagung des Ausschusses mitgeteilt, daß die Klage dem Ausschuß vorgelegt worden ist und daß — falls der Ausschuß nicht zu einer Schlußfolgerung gelangt ist, die in seinem Bericht wiedergegeben ist — die Behandlung des Falles vertagt worden ist, weil die Regierung nicht Stellung genommen hat, bzw. weil der Ausschuß die Regierung um bestimmte zusätzliche Informationen ersucht hat.

Rücknahme von Klagen

52. Wenn beim Ausschuß ein Ersuchen um Rücknahme einer Klage einging, hat er stets die Auffassung vertreten, daß der ausdrückliche Wunsch eines Verbands nach Zurückziehung seiner Klage zwar ein Element darstellt, das uneingeschränkt berücksichtigt werden sollte, daß dies allein jedoch nicht ausreicht, um den Ausschuß zu einer Einstellung des Verfahrens zu bewegen. In solchen Fällen hat der Ausschuß entschieden, daß er allein befugt ist, die zur Begründung der Klagerücknahme vorgebrachten Argumente in völliger Freiheit zu beurteilen und zu versuchen festzustellen, ob diese Argumente ausreichend plausibel erscheinen, so daß gefolgert werden kann, daß die Rücknahme in völliger Unabhängigkeit erfolgt. In diesem Zusammenhang hat der Ausschuß darauf hingewiesen, daß es Fälle geben kann, in denen die Rücknahme einer Klage durch den klageführenden Verband nicht auf einen Wegfall des Klagegrunds, sondern auf den Druck zurückzuführen ist, der von der Regierung auf die Kläger ausgeübt wird, indem ihnen eine Verschlechterung der Situation angedroht wird, wenn sie der Klagerücknahme nicht zustimmen.

Regeln betreffend die Beziehungen zu den betroffenen Regierungen

53. Durch die Mitgliedschaft in der Internationalen Arbeitsorganisation ist jeder Mitgliedstaat verpflichtet, bestimmte Grundsätze zu achten, so auch die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit, die zu gewohnheitsrechtlichen Regeln

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

geworden sind, die über den Übereinkommen stehen¹⁴. So wurde vom Ausschuß für Vereinigungsfreiheit in Absatz 32 seines ersten Berichts im Zusammenhang mit gewerkschaftlichen Rechten folgendes festgestellt: „Die Aufgabe der Internationalen Arbeitsorganisation im Zusammenhang mit gewerkschaftlichen Rechten besteht darin, einen Beitrag zur Wirksamkeit des allgemeinen Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit zu leisten, die eine der wichtigsten Garantien für Frieden und soziale Gerechtigkeit darstellt.“ Ferner erklärte der Ausschuß, daß er bei der Wahrnehmung seiner diesbezüglichen Verantwortung nicht zögern dürfe, auf internationaler Ebene Fälle zu erörtern, die geeignet sind, die Realisierung der Ziele und Zwecke der IAO, wie sie in der Verfassung der Organisation, der Erklärung von Philadelphia und in den verschiedenen Übereinkommen im Bereich der Vereinigungsfreiheit niedergelegt sind, wesentlich zu beeinflussen.

54. Wenn die ursprüngliche Klage oder weitere nach Bestätigung des Eingangs der Klage eingehende Informationen ausreichend begründet sind, werden die Klage und diese weiteren Informationen der betreffenden Regierung so rasch wie möglich vom Generaldirektor übermittelt; gleichzeitig wird die Regierung ersucht, dem Generaldirektor innerhalb einer bestimmten Frist, die im Hinblick auf den Termin der nächsten Tagung des Ausschusses im voraus festgelegt wird, etwaige Bemerkungen zu übermitteln. Bei der Übermittlung der Klagen an die Regierungen weist der Generaldirektor diese Regierungen darauf hin, welche Bedeutung der Verwaltungsrat einem fristgerechten Eingang ihrer Stellungnahmen beimißt, so daß der Ausschuß Fälle so rasch wie möglich im Anschluß an die Ereignisse untersuchen kann, auf die sich die Behauptungen beziehen. Wenn dem Generaldirektor die Entscheidung schwerfällt, ob eine Klage als ausreichend fundiert anzusehen ist, um ihre Übermittlung an die betreffende Regierung zum Zweck einer Stellungnahme zu rechtfertigen, steht es ihm frei, den Ausschuß vor einer Entscheidung zu konsultieren (siehe Absatz 46).

55. Es wird zwischen dringenden und weniger dringenden Fällen unterschieden. Als dringend gelten Fälle, bei denen das Leben oder die Freiheit von Personen bedroht sind, wenn neue oder veränderte Bedingungen die Handlungsfreiheit einer Gewerkschaftsbewegung allgemein beeinträchtigen, wenn die Fälle das Ergebnis eines andauernden Ausnahmezustands sind oder wenn sie die Auflösung eines Verbands betreffen. Ferner werden Fälle mit Vorrang behandelt, zu denen dem Verwaltungsrat bereits ein Bericht vorgelegt worden ist.

¹⁴ Bericht des Untersuchungs- und Schlichtungsausschusses in Sachen der Vereinigungsfreiheit über die Lage in Chile, 1975, Abs. 466.

56. Früher wurden die Berichte des Ausschusses über dringende Fälle dem Verwaltungsrat sofort vorgelegt; die Berichte über weniger dringende Fälle wurden bis zur folgenden Tagung des Rates zurückgehalten. Seit 1977 werden alle untersuchten Fälle (dringender und weniger dringender Art) in den Bericht des Ausschusses aufgenommen, der dem Verwaltungsrat unmittelbar vorgelegt wird. Dieses Verfahren wurde gewählt, weil der größte Teil der Fälle einen dringenden Charakter hatte und weil die Prüfung der kleinen Anzahl nicht dringender Fälle, die vorher zurückgestellt wurden, den Verwaltungsrat nach Ansicht des Ausschusses nicht daran hindern, sich unmittelbar mit den dringenden Fällen zu befassen.

57. In allen Fällen ersucht der Ausschuß den Generaldirektor, wenn die erste Stellungnahme der Regierung zu allgemein ausfällt, von dieser Regierung die erforderlichen zusätzlichen Informationen anzufordern, und zwar so oft, wie der Ausschuß dies für erforderlich hält.

58. Der Generaldirektor kann ferner — ohne auf den Inhalt eines Falles einzugehen — feststellen, ob die Bemerkungen zu einer Klage oder die Antworten einer Regierung auf Ersuchen um zusätzliche Informationen ausreichen, um es dem Ausschuß zu gestatten, die Frage zu untersuchen. Ist dies nicht der Fall, kann er im Namen des Ausschusses und ohne die folgende Tagung des Ausschusses abzuwarten, ein direktes Schreiben an die Regierung richten und ihr mitteilen, daß es wünschenswert ist, genauere Informationen zu den Punkten vorzulegen, die von den Klägern oder vom Ausschuß genannt worden sind.

59. Der Zweck des in der IAO geschaffenen Verfahrens zur Prüfung angeblicher Verletzungen der Vereinigungsfreiheit besteht darin, die Achtung der gewerkschaftlichen Rechte rechtlich und tatsächlich zu fördern. Zwar schützt das Verfahren Regierungen vor unbegründeten Anschuldigungen, den Regierungen sollte dennoch klar sein, wie wichtig es für ihr eigenes Ansehen ist, ausführlich zu den vorgelegten Behauptungen Stellung zu nehmen, um eine objektive Überprüfung zu ermöglichen. Der Ausschuß weist darauf hin, daß er in allen Fällen, die ihm seit seiner Einsetzung vorgelegt worden sind, stets die Ansicht vertreten hat, daß sich die Stellungnahmen der Regierungen, gegen die Klagen eingereicht worden sind, nicht auf Bemerkungen allgemeiner Art beschränken sollten.

60. Wenn Regierungen mit der Vorlage ihrer Bemerkungen zu den übermittelten Klagen oder der angeforderten zusätzlichen Informationen im Verzug sind, werden diese Regierungen vom Ausschuß nach Ablauf einer angemessenen Frist, die je nach Art des Falles und der Dringlichkeit der damit verbundenen Fragen unterschiedlich ist, in einem besonderen einleitenden Absatz seiner Berichte genannt. Dieser Absatz enthält einen dringenden Aufruf an die betreffenden Regierungen, und anschließend werden vom Generaldirektor so

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

rasch wie möglich im Namen des Ausschusses besondere Mitteilungen an diese Regierungen versandt.

61. Nach Erschöpfung des in den vorangegangenen Absätzen beschriebenen Verfahrens werden Fälle, zu denen Regierungen die erbetenen Informationen oder Bemerkungen immer noch nicht innerhalb einer angemessenen Frist vorgelegt haben, in einem besonderen Absatz der Einleitung des Berichts genannt, den der Ausschuß auf seiner Tagung im Mai ausarbeitet. Anschließend werden die betreffenden Regierungen unverzüglich informiert, daß der Vorsitzende des Ausschusses in dessen Namen Kontakt zu ihren Vertretern auf der Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz gegen Ende dieser Konferenz aufnehmen wird, um ihre Aufmerksamkeit auf die einzelnen Fälle zu lenken und mit ihnen die Gründe für die Verzögerung bei der Übermittlung der vom Ausschuß erbetenen Bemerkungen zu erörtern. Anschließend erstattet der Vorsitzende dem Ausschuß Bericht über die Ergebnisse dieser Kontakte.

62. In einer späteren Phase werden Regierungen, die nach wie vor nicht Stellung nehmen, in einem besonderen einleitenden Absatz der Berichte des Ausschusses und in einer Eilmitteilung des Generaldirektors gewarnt, daß der Ausschuß auf seiner nächsten Tagung möglicherweise einen Bericht in dieser Angelegenheit vorlegen wird, selbst wenn die von der Regierung erbetenen Informationen noch nicht eingegangen sind.

63. Wenn keine Stellungnahmen eingehen, können sich die Außenämter der IAO in geeigneten Fällen an die Regierungen wenden, um die erbetenen Informationen zu erhalten, entweder während der Untersuchung des Falles oder im Zusammenhang mit den Maßnahmen, die aufgrund der Empfehlungen des Ausschusses nach Billigung durch den Verwaltungsrat ergriffen werden. Zu diesem Zweck werden den Außenämtern der IAO detaillierte Informationen im Zusammenhang mit Klagen in ihrer Region zugesandt, und sie werden ersucht, sich an die Regierungen zu wenden, die mit der Übermittlung ihrer Stellungnahmen im Verzug sind, um diese darauf hinzuweisen, wie wichtig es ist, daß sie die von ihnen erbetenen Bemerkungen oder Informationen zur Verfügung stellen.

64. Sind Regierungen ganz offensichtlich nicht an einer Zusammenarbeit interessiert, kann der Ausschuß ausnahmsweise empfehlen, die Anschuldigungen, die Empfehlungen des Verwaltungsrats und die negative Haltung der betreffenden Regierungen publik zu machen.

65. In verschiedenen Stadien des Verfahrens kann die Methode der „direkten Kontakte“ gewählt werden, wobei ein Vertreter der IAO in das betreffende Land entsandt wird, um sich dort um eine Lösung der aufgetretenen Schwierigkeiten zu bemühen, entweder während der Untersuchung des Falles oder im Zuge der Maßnahmen, die auf Empfehlung des Verwaltungsrats

zu treffen sind. Solche Kontakte können jedoch nur auf Einladung bzw. zumindest mit Zustimmung der betreffenden Regierung erfolgen. Darüber hinaus kann der Generaldirektor nach Eingang einer Klage, die besonders schwerwiegende Anschuldigungen enthält, und nach Zustimmung des Vorsitzenden des Ausschusses einen Vertreter ernennen, der den Auftrag hat, für folgende Zwecke erste Kontakte aufzunehmen: gegenüber den zuständigen Stellen des Landes die Sorge zum Ausdruck zu bringen, die durch die in der Klage beschriebenen Ereignisse ausgelöst worden ist; diesen Stellen die einschlägigen Grundsätze der Vereinigungsfreiheit zu erläutern; von den Stellen eine erste Reaktion sowie Kommentare und Informationen im Zusammenhang mit den in der Klage angesprochenen Fragen zu erhalten; den Stellen das besondere Verfahren bei angeblichen Verletzungen gewerkschaftlicher Rechte und insbesondere die Methode der direkten Kontakte zu erläutern, deren Anwendung anschließend von der Regierung erbeten werden kann, um ein besseres Verständnis der Situation durch den Ausschuß und den Verwaltungsrat zu ermöglichen; die Stellen zu bitten bzw. sie zu ermutigen, so bald wie möglich eine detaillierte Stellungnahme mit den Bemerkungen der Regierung zur Klage vorzulegen. Der Bericht des Vertreters des Generaldirektors wird dem Ausschuß auf seiner nächsten Tagung zusammen mit allen anderen zur Verfügung gestellten Informationen zur Prüfung vorgelegt. Der Vertreter der IAO kann ein Bediensteter der IAO oder eine vom Generaldirektor ernannte unabhängige Person sein. Selbstverständlich besteht der Zweck der Mission der IAO jedoch vor allem darin, Tatsachen zu ermitteln und vor Ort mögliche Lösungen zu finden. Die Zuständigkeit des Ausschusses und des Verwaltungsrats zur Beurteilung der Situation bleibt auch nach Beendigung dieser direkten Kontakte uneingeschränkt bestehen.

65bis. Der Ausschuß hat stets die Auffassung vertreten, daß der in ein Land entsandte *Vertreter des Generaldirektors* seine Aufgabe nicht ordnungsgemäß wahrnehmen und sich nicht umfassend und objektiv über alle Aspekte des Falles informieren kann, wenn es ihm nicht möglich ist, frei mit allen beteiligten Parteien zusammenzutreffen¹⁵.

Anhörung der Parteien

66. In geeigneten Fällen und unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Falles entscheidet der Ausschuß, ob es zweckmäßig ist, die Parteien — oder eine der Parteien — während seiner Sitzungen anzuhören, um sich ein besseres Bild von der untersuchten Angelegenheit zu machen. Insbesondere kann er dies tun: a) wenn die Kläger und die Regierungen zur Sache gegen-

¹⁵ 299. Bericht, Fall Nr. 1.097, Abs. 51.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

sätzliche Erklärungen vorgelegt haben und es der Ausschuß für nützlich erachten könnte, daß die Vertreter der Parteien dem Wunsch des Ausschusses entsprechend mündlich ausführlichere Informationen liefern; b) wenn es der Ausschuß für nützlich hält, einen Meinungs austausch mit der betreffenden Regierung und den Klägern in bezug auf bestimmte wichtige Aspekte durchzuführen, um nicht nur den derzeitigen Stand der Angelegenheit, sondern auch die Möglichkeiten einer weiteren Entwicklung im Hinblick auf die Lösung der vorhandenen Probleme besser einschätzen zu können und um zu versuchen, eine Schlichtung auf der Grundlage der Grundsätze der Vereinigungsfreiheit zu erreichen; c) in anderen Fällen, wenn bei der Behandlung der strittigen Fragen oder der Umsetzung seiner Empfehlungen besondere Probleme aufgetreten sind, oder wenn es der Ausschuß für angebracht hält, die Angelegenheit mit dem Vertreter der betreffenden Regierung zu erörtern.

Verjährung

67. Obwohl keine Verjährungsfrist für die Behandlung von Klagen festgelegt worden ist, vertritt der Ausschuß die Auffassung, daß es für eine Regierung sehr schwierig oder sogar unmöglich sein kann, ausführlich zu Ereignissen Stellung zu nehmen, die lange Zeit zurückliegen.

9

BESCHWERDEN NACH ARTIKEL 24 UND 25 DER VERFASSUNG DER IAO¹

A. WORTLAUT DER ARTIKEL 24 UND 25

Artikel 24

Richtet ein Berufsverband von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern an das Internationale Arbeitsamt eine Beschwerde, daß irgendein Mitglied die Durchführung eines Übereinkommens, dem es beigetreten ist, nicht in befriedigender Weise sichergestellt habe, so kann der Verwaltungsrat sie der betreffenden Regierung übermitteln und diese Regierung einladen, sich in einer ihr geeignet erscheinenden Weise zur Sache zu äußern.

Artikel 25

Geht von der betreffenden Regierung binnen angemessener Frist keine Erklärung ein oder hält der Verwaltungsrat die erhaltene Erklärung nicht für befriedigend, so hat er das Recht, die Beschwerde und gegebenenfalls die Antwort zu veröffentlichen.

¹ Eine Beschwerde ist ein allgemeines Verfahren, das bei Verletzungen ratifizierter Übereinkommen in Gang gesetzt werden kann, und zwar unabhängig davon, ob sie die Vereinigungsfreiheit betreffen oder nicht.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

B. VERFAHRENSORDNUNG FÜR DIE BEHANDLUNG VON BESCHWERDEN NACH ARTIKEL 24 UND 25 DER VERFASSUNG DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION

Allgemeine Bestimmung

Artikel 1

Wenn eine Beschwerde nach Artikel 24 der Verfassung der Organisation an das Internationale Arbeitsamt gerichtet wird, bestätigt der Generaldirektor ihren Eingang und unterrichtet die Regierung, gegen die sich die Beschwerde richtet.

Zulässigkeit von Beschwerden

Artikel 2

1. Der Generaldirektor unterbreitet die Beschwerde unverzüglich dem Vorstand des Verwaltungsrats.

2. Eine Beschwerde ist unter den folgenden Voraussetzungen zulässig:

- a) Sie muß dem Internationalen Arbeitsamt schriftlich zugestellt werden;
- b) sie muß von einem Berufsverband der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer ausgehen;
- c) sie muß sich ausdrücklich auf Artikel 24 der Verfassung der Organisation beziehen;
- d) sie muß ein Mitglied der Organisation betreffen;
- e) sie muß sich auf ein Übereinkommen beziehen, dem das Mitglied, gegen das sie gerichtet ist, beigetreten ist; und
- f) sie muß angeben, in welcher Hinsicht das Mitglied, gegen das sie gerichtet ist, das genannte Übereinkommen innerhalb seines Hoheitsbereichs nicht eingehalten haben soll.

3. Der Vorstand berichtet dem Verwaltungsrat über die Zulässigkeit der Beschwerde.

4. Wenn der Verwaltungsrat auf der Grundlage des Berichts seines Vorstands über die Zulässigkeit entscheidet, kann er den Inhalt der Beschwerde nicht erörtern.

Verweisung an einen Ausschuß

Artikel 3

1. Wenn der Verwaltungsrat auf der Grundlage des Berichts seines Vorstands beschließt, daß eine Beschwerde zulässig ist, setzt er einen Ausschuß

Beschwerden nach Artikel 24 und 25 der Verfassung der IAO

zu ihrer Prüfung ein, der aus Verwaltungsratsmitgliedern besteht, die in gleicher Zahl aus der Regierungs-, der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmergruppe gewählt werden. Dem Ausschuß darf weder ein Vertreter oder Angehöriger des Staates, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, noch eine Person, die eine offizielle Stellung in dem beschwerdeführenden Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverband bekleidet, angehören.

2. Ungeachtet der Bestimmungen in Absatz 1 dieses Artikels kann eine vom Verwaltungsrat als zulässig erklärte Beschwerde, die sich auf ein die gewerkschaftlichen Rechte behandelndes Übereinkommen bezieht, an den Ausschuß für Vereinigungsfreiheit zur Prüfung gemäß Artikel 24 und 25 der Verfassung verwiesen werden.

3. Die Sitzungen des vom Verwaltungsrat gemäß Absatz 1 dieses Artikels eingesetzten Ausschusses sind nicht öffentlich, und alle Phasen des Verfahrens vor dem Ausschuß sind vertraulich.

Prüfung der Beschwerde durch den Ausschuß

Artikel 4

1. Während seiner Prüfung der Beschwerde kann der Ausschuß
 - a) den beschwerdeführenden Verband auffordern, innerhalb der vom Ausschuß gesetzten Frist weitere Informationen zu unterbreiten;
 - b) die Beschwerde der Regierung, gegen die sie gerichtet ist, übermitteln, ohne diese Regierung aufzufordern, hierzu Stellung zu nehmen;
 - c) die Beschwerde (einschließlich aller weiteren vom beschwerdeführenden Verband unterbreiteten Informationen) der Regierung übermitteln, gegen die sie gerichtet ist, und diese ersuchen, innerhalb der vom Ausschuß gesetzten Frist zu der Angelegenheit Stellung zu nehmen;
 - d) nach Eingang einer Stellungnahme der betroffenen Regierung diese ersuchen, innerhalb der vom Ausschuß gesetzten Frist weitere Informationen zu unterbreiten;
 - e) einen Vertreter des Verbands, der die Beschwerde erhoben hat, einladen, vor dem Ausschuß zu erscheinen, um weitere Informationen mündlich zu unterbreiten.

2. Der Ausschuß kann gemäß den Bestimmungen in Absatz 1 dieses Artikels gesetzte Fristen verlängern, insbesondere auf Ersuchen des beschwerdeführenden Verbands oder der betroffenen Regierung.

Artikel 5

Wenn der Ausschuß die betroffene Regierung ersucht, zum Gegenstand der Beschwerde Stellung zu nehmen oder weitere Informationen zu unterbreiten, kann die Regierung

- a) eine solche Stellungnahme oder solche Informationen schriftlich übermitteln;
- b) den Ausschuß ersuchen, einen Vertreter der Regierung anzuhören;
- c) verlangen, daß ein Vertreter des Generaldirektors ihr Land aufsucht, um durch direkte Kontakte mit den zuständigen Behörden und Organisationen Informationen zum Gegenstand der Beschwerde zur Vorlage an den Ausschuß zu erhalten.

Artikel 6

Wenn der Ausschuß seine materielle Prüfung der Beschwerde abgeschlossen hat, legt er dem Verwaltungsrat einen Bericht vor, in dem er die zur Prüfung der Beschwerde getroffenen Maßnahmen beschreibt, seine Schlußfolgerungen zu den darin aufgeworfenen Fragen darlegt und seine Empfehlungen zu den vom Verwaltungsrat zu fassenden Beschlüssen unterbreitet.

Prüfung der Beschwerde durch den Verwaltungsrat

Artikel 7

1. Wenn der Verwaltungsrat den Bericht seines Vorstands über die Zulässigkeit der Beschwerde und den Bericht des Ausschusses über die materiellen Fragen prüft, ist die betroffene Regierung, soweit sie noch nicht im Verwaltungsrat vertreten ist, einzuladen, einen Vertreter zu entsenden, der an den Verhandlungen des Verwaltungsrats während der Prüfung der Angelegenheit teilnimmt. Die Regierung ist unter Einhaltung einer ausreichenden Frist über den Termin zu unterrichten, zu dem die Angelegenheit geprüft werden wird.

2. Dieser Vertreter hat das Recht, unter den Voraussetzungen, die auch für die Mitglieder des Verwaltungsrats gelten, das Wort zu ergreifen, ist jedoch nicht stimmberechtigt.

3. Die Sitzungen des Verwaltungsrats, auf denen Fragen im Zusammenhang mit einer Beschwerde behandelt werden, sind nicht öffentlich.

Artikel 8

Falls der Verwaltungsrat die Veröffentlichung der Beschwerde und der gegebenenfalls hierzu erfolgten Stellungnahme beschließt, hat er auch die Form und den Termin dieser Veröffentlichung zu bestimmen. Mit der Ver-

Beschwerden nach Artikel 24 und 25 der Verfassung der IAO

öffentlichung ist das Verfahren nach Artikel 24 und 25 der Verfassung abgeschlossen.

Artikel 9

Das Internationale Arbeitsamt teilt der betroffenen Regierung und dem beschwerdeführenden Verband die Beschlüsse des Verwaltungsrats mit.

Artikel 10

Wenn dem Verwaltungsrat eine Beschwerde gemäß Artikel 24 der Verfassung der Organisation übermittelt wird, kann er jederzeit gemäß Artikel 26 Absatz 4 der Verfassung das in Artikel 26 ff. vorgesehene Klageverfahren gegen die Regierung, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, und betreffend das Übereinkommen, dessen Nichteinhaltung behauptet wird, einleiten.

Beschwerden gegen Nichtmitglieder

Artikel 11

Wird gegen ein Land, das nicht mehr Mitglied der Organisation ist, Beschwerde in bezug auf ein Übereinkommen erhoben, dem dieses Land beigetreten ist und das von ihm noch nicht gekündigt wurde, findet das in dieser Ordnung vorgesehene Verfahren gemäß Artikel 1 Absatz 5 der Verfassung Anwendung.

10

KLAGEN NACH ARTIKEL 26 DER VERFASSUNG DER IAO¹

A. WORTLAUT DER ARTIKEL 26 BIS 34

Artikel 26

1. Jedes Mitglied kann beim Internationalen Arbeitsamt Klage gegen ein anderes Mitglied einreichen, das nach seiner Ansicht die Durchführung eines von beiden Teilen nach den vorstehenden Artikeln ratifizierten Übereinkommens nicht in befriedigender Weise sicherstellt.

2. Der Verwaltungsrat kann sich, wenn er es für angebracht hält, mit der Regierung, gegen die sich die Klage richtet, auf die in Artikel 24 bezeichnete Weise in Verbindung setzen, bevor er einen Untersuchungsausschuß nach dem weiter unten angegebenen Verfahren mit der Angelegenheit betraut.

3. Hält es der Verwaltungsrat nicht für nötig, der betreffenden Regierung die Klage mitzuteilen, oder geht auf seine Mitteilung nicht binnen angemessener Frist eine befriedigende Antwort ein, so kann er einen Untersuchungsausschuß einsetzen, der die strittige Frage zu prüfen und darüber zu berichten hat.

4. Das gleiche Verfahren kann vom Verwaltungsrat entweder von Amts wegen oder auf Grund der Klage eines zur Konferenz entsandten Delegierten angewendet werden.

5. Kommt eine auf Grund des Artikels 25 oder 26 aufgeworfene Frage vor den Verwaltungsrat, so hat die betreffende Regierung, falls sie nicht schon

¹ Es sei darauf hingewiesen, daß es sich bei einer Klage um ein allgemeines Verfahren handelt, das bei Verletzungen ratifizierter Übereinkommen in Gang gesetzt werden kann, und zwar unabhängig davon, ob sie die Vereinigungsfreiheit betreffen oder nicht.

11

SACHVERSTÄNDIGENAUSSCHUSS FÜR DIE DURCHFÜHRUNG DER ÜBEREINKOMMEN UND EMPFEHLUNGEN

A. EINLEITUNG¹

Die reguläre Aufsicht über die Einhaltung der Verpflichtungen aus oder im Zusammenhang mit Übereinkommen und Empfehlungen durch die Mitgliedstaaten obliegt dem Sachverständigenausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen und dem Konferenzausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen. Geschaffen wurden diese Gremien auf der Grundlage einer EntschlieÙung, die von der Konferenz 1926 angenommen wurde.

1977 hat der Sachverständigenausschuß die maßgebenden Grundsätze seiner Arbeit, seinen Auftrag und seine Arbeitsmethoden wie folgt dargelegt:

**Arbeitsauftrag des Sachverständigenausschusses
hinsichtlich der Verpflichtungen aufgrund der
Verfassung und der Übereinkommen der IAO**

Gemäß dem vom Verwaltungsrat auf seiner 103. Tagung (Genf, 1947) neuformulierten Arbeitsauftrag hat der Ausschuß „zu prüfen:

- i) die aufgrund von Artikel 22 der Verfassung vorgelegten Jahresberichte über die Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Durchführung der Übereinkommen, denen sie beigetreten sind, sowie die von den Mitgliedstaaten erteilten Auskünfte über die Ergebnisse von Aufsichtsmaßnahmen;

¹ Bei den folgenden Absätzen handelt es sich um Auszüge aus dem *Manual on procedures relating to international labour Conventions and Recommendations* der Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen, D.31.1965 (Rev. 1984); IAA, Genf, 1984, S. 17-20.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

- ii) die Auskünfte und Berichte, die von den Mitgliedstaaten gemäß Artikel 19 der Verfassung im Zusammenhang mit Übereinkommen und Empfehlungen übermittelt wurden;
- iii) die Auskünfte und Berichte über die Maßnahmen, die von den Mitgliedstaaten gemäß Artikel 35 der Verfassung getroffen wurden.“

Zusammensetzung des Ausschusses

Die Mitglieder des Ausschusses werden auf Vorschlag des Generaldirektors durch den Verwaltungsrat in persönlicher Eigenschaft für eine Amtsdauer von drei Jahren ernannt, die jeweils um weitere drei Jahre verlängert werden kann. Sie werden aufgrund ihrer Unabhängigkeit, völligen Unparteilichkeit und fachlichen Kompetenz ausgewählt. Sie werden aus allen Teilen der Welt berufen, um so zu gewährleisten, daß sie über unmittelbare Erfahrung mit verschiedenen rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Systemen verfügen.

Maßgebende Grundsätze

Die maßgebenden Grundsätze des Ausschusses, die wiederholt formuliert worden sind, verlangen Unparteilichkeit und Objektivität bei der Feststellung, inwieweit die Verhältnisse in jedem Staat mit den Bestimmungen der Übereinkommen und den Verpflichtungen im Einklang zu stehen scheinen, die der Staat aufgrund der IAO-Verfassung übernommen hat. Die Mitglieder des Ausschusses müssen ihre Aufgabe gegenüber allen Mitgliedstaaten in voller Unabhängigkeit wahrnehmen.

Arbeitsweise des Ausschusses

Zeitpunkt und Dauer der jährlichen Tagung des Ausschusses werden vom Verwaltungsrat festgelegt².

In der Eröffnungssitzung einer jeden Tagung wählt der Ausschuß einen Vorsitzenden und einen Berichterstatter.

Die Sitzungen des Ausschusses sind nicht öffentlich. Seine Unterlagen und Beratungen sind vertraulich.

Die Vereinten Nationen werden eingeladen, einen Vertreter zur Teilnahme an den Tagungen des Ausschusses zu entsenden.

Wenn der Ausschuß Urkunden oder Fragen behandelt, die in den Zuständigkeitsbereich anderer Sonderorganisationen des Systems der Vereinten

² Traditionell im März; seit 1995 jedoch im Dezember.

Nationen fallen, werden Vertreter dieser Organisationen zur Teilnahme an den Sitzungen des Ausschusses eingeladen.

Der Ausschuß weist jedem seiner Mitglieder zunächst die Verantwortung für eine Gruppe von Übereinkommen oder für ein bestimmtes Thema zu. Berichte und Informationen, die früh genug beim Amt eingehen, werden den betreffenden Mitgliedern vor der Tagung übermittelt. Jedes für eine Gruppe von Übereinkommen oder ein bestimmtes Thema zuständige Mitglied legt dem Plenarausschuß zu den betreffenden Urkunden bzw. dem betreffenden Thema vorläufige Feststellungen in Form von Entwürfen von Bemerkungen oder direkten Anfragen vor. Vor Fertigstellung der Entwürfe von Bemerkungen kann jedes andere Mitglied darum ersuchen, von dem für ein bestimmtes Übereinkommen oder Thema zuständigen Sachverständigen konsultiert zu werden, und der zuständige Sachverständige kann selbst andere Mitglieder konsultieren, wenn er dies für wünschenswert hält. Der endgültige Wortlaut der dem Ausschuß vorzulegenden Entwürfe liegt jedoch allein im Ermessen des verantwortlichen Mitglieds. Alle vorläufigen Feststellungen werden vom Plenarausschuß behandelt und gebilligt.

Zur Behandlung von Fragen grundsätzlicher oder besonders schwieriger Art setzt der Ausschuß kleine Arbeitsgruppen ein. Dies ist insbesondere bei den umfassenden Übersichten über die Berichte der Fall, die gemäß Artikel 19 und 22 der Verfassung zu bestimmten vom Verwaltungsrat ausgewählten Themen vorzulegen sind.

Diese Arbeitsgruppen treten in der Regel vor der Tagung des Ausschusses für einige Tage zusammen. Je nach Art und Umfang der notwendigen Arbeit treten sie auch während der Tagung zusammen. Abgesehen davon können im Verlauf der Tagungen des Ausschusses Fragen auftreten, deren Überweisung an eine hierzu speziell eingesetzte Arbeitsgruppe für zweckmäßig gehalten wird. Die Arbeitsgruppen sind so zusammengesetzt, daß ihnen Mitglieder mit Kenntnis unterschiedlicher rechtlicher, wirtschaftlicher und sozialer Systeme angehören. Ihre Feststellungen werden anschließend dem Plenarausschuß vorgelegt.

Die dem Ausschuß zur Verfügung stehende Dokumentation umfaßt die von den Regierungen in ihren Berichten bzw. dem Konferenzausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen übermittelten Angaben, Gesetzestexte, Gesamtarbeitsverträge oder gerichtlichen Entscheidungen, die für die Durchführung von Normen von unmittelbarer Bedeutung sind, von Mitgliedstaaten über die Ergebnisse von Aufsichtsmaßnahmen erteilte Informationen, Stellungnahmen von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, Schlußfolgerungen anderer IAO-Gremien (wie Untersuchungsausschüsse und der Verwaltungsratsausschuß für Vereinigungsfreiheit) sowie die Ergebnisse der technischen Zusammenarbeit usw.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Bei Erstberichten, die von Regierungen nach der Ratifizierung eines Übereinkommens vorgelegt werden, bittet der Ausschuß das Amt, zur Prüfung durch das für das Übereinkommen zuständige Mitglied des Ausschusses eine vergleichende Analyse der Lage des betreffenden Landes auszuarbeiten. Ferner bittet der Ausschuß das Amt, nach Eingang eines Berichts festzustellen, ob darin früheren Bemerkungen oder direkten Ersuchen des Ausschusses oder des Konferenzausschusses Rechnung getragen wird; ist dies nicht der Fall, wird das Amt — ohne inhaltlich auf die Frage einzugehen — gebeten, die Regierung auf die Notwendigkeit einer Stellungnahme hinzuweisen. Wenn Berichten keine Abschriften der einschlägigen Gesetzgebung, statistischen Daten oder sonstigen Dokumente beigelegt sind, die für ihre umfassende Prüfung erforderlich sind, und dieses Material anderweitig nicht zur Verfügung steht, ist das Amt ferner gehalten, die betreffende Regierung anzuschreiben und zu bitten, die fraglichen Dokumente zu übermitteln.

Die Feststellungen des Ausschusses erfolgen in Form von Bemerkungen, Kommentaren und Erhebungen, die in seinem Bericht enthalten sind, oder von Anfragen, die den Regierungen unmittelbar vom Generaldirektor im Namen des Ausschusses übermittelt werden.

Obgleich die Schlußfolgerungen des Ausschusses traditionell die einhellige Auffassung aller seiner Mitglieder wiedergeben, können auch Mehrheitsbeschlüsse gefaßt werden. Wenn dies geschieht, ist es ständige Übung des Ausschusses, daß er in seinen Bericht auch die Meinung derjenigen Mitglieder aufnimmt, die abweichende Auffassungen vertreten, falls diese darum ersuchen, und zwar zusammen mit einer etwaigen Stellungnahme des Ausschusses.

Der Bericht des Ausschusses wird dem Verwaltungsrat vorgelegt und als Bericht III (Teil 1) an die nächste allgemeine Tagung der Konferenz veröffentlicht.

Ein besonderes Merkmal der Arbeitsmethoden des Ausschusses ist die Herstellung direkter Kontakte zu Regierungen, die bei der Durchführung ratifizierter Übereinkommen oder der Erfüllung verschiedener verfassungsmäßiger Verpflichtungen im Zusammenhang mit Übereinkommen und Empfehlungen auf besondere Schwierigkeiten stoßen. Die für dieses Verfahren maßgeblichen Grundsätze werden nachstehend beschrieben.

Form der Kommentare des Sachverständigenausschusses

Bemerkungen. Der Begriff „Bemerkungen“ wird für Kommentare benutzt, die im Bericht des Ausschusses veröffentlicht werden. Bemerkungen erfolgen in schwerwiegenderen oder seit längerer Zeit andauernden Fällen einer Nichterfüllung von Verpflichtungen. In besonders wichtigen Fällen kann der Aus-

schuß eine Fußnote hinzufügen, in der die Regierung aufgefordert wird, auf der Konferenz vollständige Informationen zu der Bemerkung vorzulegen und in ein oder zwei Jahren ausführlich Bericht zu erstatten, auch wenn in diesem Zeitraum für das betreffende Übereinkommen normalerweise kein ausführlicher Bericht fällig ist, oder in der sie ersucht wird, im voraus Bericht zu erstatten oder der Konferenz Informationen zu übermitteln.

Direkte Anfragen. Direkte Anfragen werden nicht veröffentlicht, sondern sie werden den Regierungen vom Amt im Namen des Sachverständigenausschusses übermittelt. Ferner können sie jeder Person oder Organisation zur Verfügung gestellt werden, die ein berechtigtes Interesse an der Angelegenheit hat. Sie können sich auf zweitrangige oder technische Fragen beziehen oder eine Klärung von Punkten anstreben, bei denen die verfügbaren Informationen nicht ausreichen, um eine vollständige Bewertung der Umsetzung internationaler Normen zu ermöglichen. Im Bericht des Sachverständigenausschusses ist unter jedem Übereinkommen ein Hinweis auf die Länder zu finden, an die direkte Anfragen gerichtet worden sind.

Bestätigungen. Wenn eine Regierung auf eine direkte Anfrage hin, in der um weitere Informationen gebeten wurde, ausführliche Auskünfte erteilt hat, und sich Bemerkungen oder direkte Anfragen zu anderen Punkten erübrigen, erfolgt ein Hinweis auf den Eingang der Stellungnahme der Regierung ohne Kommentar am Ende des Teils des Berichts des Ausschusses, der sich mit dem betreffenden Übereinkommen befaßt.

Übermittlung der Kommentare des Sachverständigenausschusses an Regierungen

Bemerkungen zur Durchführung von Übereinkommen. Unmittelbar nach Ende jeder Tagung werden Vorkopien der jeweiligen Bemerkungen des Sachverständigenausschusses an die betreffenden Regierungen versandt, um ihnen so viel Zeit wie möglich zur Ausarbeitung einer Stellungnahme für den Konferenzausschuß zu geben. Kopien des vollständigen Wortlauts des Berichts des Sachverständigenausschusses werden den Regierungen unmittelbar nach Drucklegung zugesandt. Eine weitere Kopie jeder Bemerkung wird dem Ersuchen um den nächsten ausführlichen Bericht zu dem betreffenden Übereinkommen beigelegt.

Direkte Anfragen zur Durchführung von Übereinkommen. Kopien direkter Anfragen werden dem Ersuchen um ausführliche Berichte zu den betreffenden Übereinkommen beigelegt. Im Fall von Übereinkommen, zu denen der nächste ausführliche Bericht nicht innerhalb von zwei oder fünf Jahren fällig ist (nach dem System der ausführlichen Berichterstattung), werden Vorkopien der direkten Anfragen den Regierungen einige Monate nach der Tagung des

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Sachverständigenausschusses, auf der sie formuliert wurden, erstmals übermittelt. Dies versetzt die Regierungen in die Lage, unverzüglich die Maßnahmen zu prüfen, die aufgrund der direkten Anfragen erforderlich sein können, obwohl die Antworten auf diese Anfragen erst bei Fälligkeit der nächsten ausführlichen Berichte erforderlich sind. Die Dokumente mit dem Wortlaut der direkten Anfragen geben immer Termine an, bis zu denen die Antworten übermittelt werden müssen.

B. WORTLAUT VON ARTIKEL 19 DER VERFASSUNG UND ALLGEMEINE ÜBERSICHTEN DES SACHVERSTÄNDIGENAUSSCHUSSES ÜBER ÜBEREINKOMMEN UND EMPFEHLUNGEN DER IAO

Wortlaut von Artikel 19 der Verfassung der IAO

Artikel 19

1. Erklärt sich die Konferenz für die Annahme von Anträgen, die einen Gegenstand der Tagesordnung betreffen, so hat sie zu bestimmen, ob diese Anträge die Form erhalten sollen a) eines internationalen Übereinkommens oder b) einer Empfehlung, wenn sich der behandelte Gegenstand überhaupt nicht oder unter einem bestimmten Gesichtspunkt nicht für die sofortige Annahme eines Übereinkommens eignet.

2. Für die Annahme sowohl eines Übereinkommens als auch einer Empfehlung bedarf es bei der Schlußabstimmung der Konferenz einer Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen der anwesenden Delegierten.

3. Bei der Aufstellung eines Übereinkommens oder einer Empfehlung von allgemeiner Geltung hat die Konferenz auf diejenigen Länder Rücksicht zu nehmen, in denen das Klima, die unvollkommene Entwicklung der wirtschaftlichen Organisation oder andere besondere Umstände die Verhältnisse der Wirtschaft wesentlich abweichend gestalten. Sie schlägt in solchen Fällen die Abänderungen vor, die sie angesichts der besonderen Verhältnisse dieser Länder als notwendig erachtet.

4. Zwei Ausfertigungen des Übereinkommens oder der Empfehlung werden vom Präsidenten der Konferenz und vom Generaldirektor unterzeichnet. Eine Ausfertigung wird im Archiv des Internationalen Arbeitsamtes, die andere beim Generalsekretär der Vereinten Nationen hinterlegt. Der Generaldirektor stellt jedem Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation eine beglaubigte Abschrift des Übereinkommens oder der Empfehlung zu.

5. Für ein Übereinkommen gelten die folgenden Bestimmungen:

a) Das Übereinkommen wird allen Mitgliedern im Hinblick auf seine Ratifikation mitgeteilt.

- b) Jedes Mitglied verpflichtet sich, spätestens ein Jahr nach Schluß der Tagung der Konferenz (oder, wenn dies infolge außergewöhnlicher Umstände binnen eines Jahres unmöglich sein sollte, sobald es zugänglich ist, jedoch keinesfalls später als achtzehn Monate nach Schluß der Tagung der Konferenz) das Übereinkommen der Stelle oder den Stellen, in deren Zuständigkeit die Angelegenheit fällt, im Hinblick auf seine Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen.
 - c) Die Mitglieder unterrichten den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes über die Maßnahmen, die sie nach diesem Artikel getroffen haben, um das Übereinkommen der zuständigen Stelle oder den zuständigen Stellen vorzulegen; dabei erteilen sie dem Generaldirektor Auskunft über die Stelle oder die Stellen, die als zuständig angesehen werden, und über deren Entscheidungen.
 - d) Hat ein Mitglied die Zustimmung der zuständigen Stelle oder der zuständigen Stellen erhalten, so teilt es dem Generaldirektor die förmliche Ratifikation des Übereinkommens mit und trifft die erforderlichen Maßnahmen zur Durchführung der Bestimmungen des betreffenden Übereinkommens.
 - 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:
- a) Die Empfehlung wird allen Mitgliedern zur Prüfung im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder in anderer Weise mitgeteilt.
 - b) Jedes Mitglied verpflichtet sich, spätestens ein Jahr nach Schluß der Tagung der Konferenz (oder, wenn dies infolge außergewöhnlicher Umstände binnen eines Jahres unmöglich sein sollte, sobald es zugänglich ist, jedoch keinesfalls später als achtzehn Monate nach Schluß der Tagung der Konferenz) die Empfehlung der Stelle oder den Stellen, in deren

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Zuständigkeit die Angelegenheit fällt, im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen.

- c) Die Mitglieder unterrichten den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes über die Maßnahmen, die sie nach diesem Artikel getroffen haben, um die Empfehlung der zuständigen Stelle oder den zuständigen Stellen vorzulegen; dabei erteilen sie dem Generaldirektor Auskunft über die Stelle oder die Stellen, die als zuständig angesehen werden, und über deren Entscheidungen.
- 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 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
 - i) im Einklang mit ihrer Verfassung und den Verfassungen der beteiligten Gliedstaaten, Provinzen oder Kantone wirksame Vorkehrungen zu treffen, damit diese Übereinkommen oder Empfehlungen spätestens achtzehn Monate nach Abschluß der Tagung der Konferenz den berufenen Stellen des Bundes oder der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorgelegt werden,
 - ii) vorbehaltlich der Zustimmung der Regierungen der beteiligten Gliedstaaten, Provinzen oder Kantone, Maßnahmen für eine regelmäßige Fühlungnahme zwischen den Bundesbehörden einerseits und den

Behörden der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone andererseits zu treffen mit dem Ziel, innerhalb des Bundesstaates ein aufeinander abgestimmtes Vorgehen herbeizuführen, um die Bestimmungen dieser Übereinkommen und Empfehlungen zu verwirklichen,

- iii) den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes über die Maßnahmen zu unterrichten, die sie nach diesem Artikel getroffen hat, um diese Übereinkommen und Empfehlungen den berufenen Stellen des Bundes, der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone vorzulegen, wobei die Bundesregierung dem Generaldirektor Auskunft erteilt über die Stellen, die als berufen angesehen werden, und über deren Entscheidungen,
- 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.

8. In keinem Fall darf die Annahme eines Übereinkommens oder einer Empfehlung durch die Konferenz oder die Ratifikation eines Übereinkommens durch ein Mitglied so ausgelegt werden, als würde dadurch irgendein Gesetz, Rechtsspruch, Gewohnheitsrecht oder Vertrag berührt, die den beteiligten Arbeitnehmern günstigere Bedingungen gewährleisten, als sie in dem Übereinkommen oder in der Empfehlung vorgesehen sind.

Allgemeine Übersichten des Sachverständigenausschusses zu Übereinkommen und/oder Empfehlungen

Jedes Jahr werden die Regierungen gebeten, dem Internationalen Arbeitsamt Berichte darüber vorzulegen, wie sie bestimmte nichtratifizierte Übereinkommen und bestimmte Empfehlungen, die vom Verwaltungsrat ausgewählt wurden, umgesetzt haben (Artikel 19 Absatz 5, 6 und 7 der Verfassung). In diesen Berichten müssen die Schwierigkeiten erwähnt werden, die die Ratifizierung eines Übereinkommens verhindern oder verzögern, und es muß dargelegt werden, inwieweit eine Empfehlung umgesetzt worden ist. Die zur Berichterstattung ausgewählten Normen betreffen in der Regel Fragen von aktuellem Interesse (Themen der letzten Zeit (1987) waren beispielsweise die Arbeitszeit, die Gleichheit des Entgelts und der Schutz der Arbeitsumwelt). Die Berichte werden mit Hilfe eines speziellen Formulars des Verwaltungsrats erstellt und ermöglichen es, sich im Hinblick auf die untersuchte Frage einen Überblick über die Situation in jedem Land zu verschaffen³.

Der Sachverständigenausschuß erstellt eine allgemeine Übersicht über die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis in bezug auf die Urkunden, zu denen nach Artikel 19 der Verfassung Berichte angefordert wurden (siehe Abschnitt V). Was die Übereinkommen betrifft, so erfaßt die Übersicht sowohl die nichtratifizierenden Länder (auf der Grundlage ihrer Berichte nach Artikel 19) als auch die ratifizierenden Länder (auf der Grundlage ihrer regelmäßigen Berichte nach Artikel 22 der Verfassung). Neben der Überprüfung der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis befaßt sich der Ausschuß auch mit den Schwierigkeiten, die von Regierungen als Hindernisse für die Durchführung bestimmter Normen angeführt werden, und er kann den Geltungsbereich dieser Normen klären oder Mittel nennen, wie Hindernisse, die ihrer Durchführung entgegenstehen, aus dem Weg geräumt werden können⁴.

Das in Artikel 19 Absatz 5 e) und 6 d) der Verfassung niedergelegte Verfahren ist kein Aufsichtsverfahren im eigentlichen Sinn, da es sich auf Maßnahmen bezieht, die Mitgliedstaaten in bezug auf nichtratifizierte Übereinkommen und auf Empfehlungen ergriffen haben. In der Praxis enthalten die jedes Jahr gemäß Artikel 19 vom Sachverständigenausschuß durchgeführten allgemeinen Erhebungen über die vom Verwaltungsrat ausgewählten Urkunden

³ Dieser Absatz ist ein Auszug aus dem vom Internationalen Arbeitsamt 1987 ausgearbeiteten Dokument mit dem Titel *Note on the role of employers' and worker' organizations in the implementation of ILO Conventions and Recommendations*, S. 3, erhältlich in der Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen.

⁴ Dieser Absatz ist dem *Manual on procedures relating to international labour Conventions and Recommendations* der Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen entnommen, D.31.1965 (Rev. 1984), Genf, Internationales Arbeitsamt, 1984, S. 21.

eine Analyse der innerstaatlichen Gesetze und Stellungnahmen des Sachverständigenausschusses zu ihrer Vereinbarkeit mit den betreffenden Urkunden. Diese Erhebungen haben ständig an Bedeutung gewonnen. Heute dienen sie für das ganze Aufsichtssystem im Bereich der Normen als Maßstab⁵.

Dieses Verfahren ist allgemeiner Art und kann in bezug auf alle Übereinkommen, unabhängig davon, ob sie die Vereinigungsfreiheit betreffen oder nicht, angewendet werden. Bis jetzt wurden zu den Übereinkommen Nr. 87 und 98 sechs allgemeine Übersichten ausgearbeitet. Die jüngste Erhebung wurde 1994 durchgeführt⁶.

**C. WORTLAUT DER ARTIKEL 22 UND 23 DER VERFASSUNG
UND BEMERKUNGEN UND DIREKTE ANFRAGEN DES
SACHVERSTÄNDIGENAUSSCHUSSES BEI SEINER PRÜFUNG
DER DURCHFÜHRUNG RATIFIZIERTER ÜBEREINKOMMEN**

Artikel 22

Jedes Mitglied verpflichtet sich, dem Internationalen Arbeitsamt jährlich einen Bericht über seine Maßnahmen zur Durchführung der Übereinkommen, denen es beigetreten ist, vorzulegen. Die Form dieser Berichte bestimmt der Verwaltungsrat: sie haben die von ihm geforderten Einzelheiten zu enthalten.

Artikel 23

1. Der Generaldirektor legt der nächstfolgenden Tagung der Konferenz einen zusammenfassenden Auszug aus den ihm von den Mitgliedern nach den Artikeln 19 und 22 übermittelten Auskünften und Berichten vor.

2. Jedes Mitglied stellt den für die Zwecke von Artikel 3 als maßgebend anerkannten Verbänden eine Abschrift der dem Generaldirektor nach den Artikeln 19 und 22 übermittelten Auskünfte und Berichte zu.

⁵ Dieser Absatz entstammt dem Bericht des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen, Bericht III (Teil 4 A), Internationale Arbeitskonferenz, 81. Tagung, 1994, S.12-13, Abs. 31.

⁶ Siehe *Freedom of association and collective bargaining*, General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention (No. 87), 1948, und the Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98), 1949; Bericht III (Teil 4 B) des Sachverständigenausschusses, Internationale Arbeitskonferenz, 81. Tagung, 1994.

Verfahren für die Anforderung der Berichte von Regierungen⁷

.....

- a) *Erstberichte*: Ein Jahr nach dem Inkrafttreten des Übereinkommens in einem Land hat dieses einen ausführlichen Erstbericht vorzulegen. Zwei Jahre nach dem ersten Bericht wird automatisch ein zweiter ausführlicher Bericht angefordert. Weitere Berichte unterliegen der Periodizität der Berichterstattung, die für das Übereinkommen jeweils maßgeblich ist, wobei jedoch davon ausgegangen wird, daß der Sachverständigenausschuß auch außerhalb dieser Periodizität ausführliche Berichte anfordern kann.
- b) *Regelmäßig vorzulegende Berichte*:
- i) *Berichte im Zweijahresrhythmus*: Nach den ersten Berichten werden automatisch alle zwei Jahre ausführliche Berichte zu den folgenden zehn Übereinkommen angefordert, die als vorrangig angesehen werden:
- *Vereinigungsfreiheit*: Nr. 87 und 98;
 - *Zwangsarbeit*: Nr. 29 und 105;
 - *Gleichbehandlung*: Nr. 100 und 111;
 - *Beschäftigungspolitik*: Nr. 122;
 - *Arbeitsaufsicht*: Nr. 81 und 129;
 - *dreigliedrige Beratungen*: Nr. 144.
- Der Verwaltungsrat kann die Liste der vorrangigen Übereinkommen in regelmäßigen Zeitabständen überprüfen.
- ii) *Berichte im Fünfjahresrhythmus*: Für andere Übereinkommen, die in fünf gleiche Gruppen eingeteilt sind, um die jährliche Arbeitsbelastung soweit wie möglich auszugleichen, beläuft sich der Berichtszyklus auf fünf Jahre. Im Prinzip wird nur ein vereinfachter Bericht

⁷ Die folgenden Absätze stützen sich auf die Vorschläge im Dokument des IAA-Verwaltungsrats GB.258/6/19, 258. Tagung, Nov. 1993, S. 18-20, die hier mit geringfügigen Änderungen zitiert werden.

verlangt⁸. In folgenden Fällen wäre jedoch ein ausführlicher Bericht erforderlich:

- im Fall einer Bemerkung oder direkten Anfrage seitens des Sachverständigenausschusses, die eine Antwort erfordert; oder
 - wenn der Sachverständigenausschuß der Auffassung ist, daß aufgrund etwaiger Änderungen in der Gesetzgebung und Praxis eines Mitgliedstaats, die Auswirkungen auf die Anwendung des Übereinkommens haben könnten, ein ausführlicher Bericht vorgelegt werden sollte.
- c) *Nicht regelmäßig vorzulegende Berichte:* Nicht regelmäßig vorzulegende ausführliche Berichte über die Anwendung eines ratifizierten Übereinkommens sind erforderlich:
- i) wenn der Sachverständigenausschuß aus eigener Initiative oder aufgrund einer Forderung des Konferenzausschusses für die Durchführung der Normen dies wünscht;
 - ii) wenn der Sachverständigenausschuß gebeten wird, die Folgemaßnahmen zu den gemäß Artikel 24 und 26 der Verfassung eingeleiteten Verfahren oder dem Ausschuß für Vereinigungsfreiheit vorliegenden Fällen zu prüfen;
 - iii) wenn von nationalen oder internationalen Verbänden der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer Bemerkungen eingegangen sind und der Sachverständigenausschuß der Ansicht ist, daß angesichts der diesbezüglichen Stellungnahmen der Regierung oder der Tatsache, daß die Regierung nicht geantwortet hat, ein ausführlicher Bericht gerechtfertigt ist;
 - iv) wenn kein Bericht vorgelegt wird oder auf die Bemerkungen der Aufsichtsorgane keine Antwort eingeht, wird im folgenden Jahr automatisch ein ausführlicher Bericht angefordert. Sollte wiederholt keine Antwort eingehen oder die Antwort offensichtlich unzureichend sein,

⁸ Vereinfachte Berichte enthalten nur folgendes:

- i) Informationen über etwaige Änderungen der Gesetzgebung und Praxis, welche die Anwendung des Übereinkommens berühren, und über Art und Wirkung derartiger Änderungen;
- ii) gegebenenfalls statistische Informationen (beispielsweise im Fall der Übereinkommen Nr. 102 und 160) oder andere Auskünfte und Mitteilungen, die durch das betreffende Übereinkommen vorgeschrieben werden;
- iii) eine Angabe der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, an die Kopien der vereinfachten Berichte gesandt wurden;
- iv) Kommentare seitens der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, an die eine Kopie des vereinfachten Berichts gesandt wurde.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

kann der Sachverständigenausschuß die Angelegenheit aufgrund der zur Verfügung stehenden Informationen prüfen.

- d) *Befreiung von der Berichtspflicht*: Vorbehaltlich der vom Verwaltungsrat auf seiner 229. Tagung (Februar-März 1985) festgelegten Voraussetzungen und Vorkehrungen werden keine Berichte über Übereinkommen angefordert, die nicht den aktuellen Bedürfnissen entsprechen⁹. Derzeit fallen die folgenden 20 Übereinkommen in diese Kategorie: Nr. 15, 20, 21, 28, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 48, 49, 50, 64, 65, 67, 86 und 104. Der Verwaltungsrat kann in regelmäßigen Zeitabständen das Verzeichnis der Übereinkommen überprüfen, zu denen keine Berichte mehr angefordert werden.

Mitwirkung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände an der Durchführung der Normen durch die an den Sachverständigenausschuß gerichteten Kommentare¹⁰

Gemäß Artikel 23 Absatz 2 der Verfassung der IAO haben die Regierungen Abschriften aller Berichte über nichtratifizierte Übereinkommen und über Empfehlungen den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zuzustellen. Dazu gehören dem Amt übermittelte Informationen über die Maßnahmen, die zur Vorlage der Übereinkommen und Empfehlungen an die zuständigen nationalen Stellen ergriffen worden sind, Berichte über die

⁹ GB.229/19/9, Abs. 4:

- a) Sollten sich die Verhältnisse dahingehend ändern, daß irgendeins der betreffenden Übereinkommen erneut an Bedeutung gewinnt, könnte der Verwaltungsrat wieder ausführliche Berichte über die Anwendung dieses Übereinkommens anfordern.
- b) Den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer würde es weiterhin freistehen, Bemerkungen zu Problemen abzugeben, die in den von den betreffenden Übereinkommen erfaßten Bereichen auftreten. In Übereinstimmung mit den feststehenden Verfahren würden diese Bemerkungen vom Sachverständigenausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen geprüft werden, der wiederum nach eigenem Gutdünken derartige Informationen (einschließlich eines ausführlichen Berichts) anfordern könnte.
- c) Auf der Grundlage der in den allgemeinen Berichten enthaltenen oder sonst ihm zur Verfügung stehenden Informationen (beispielsweise Gesetzestexte) würde es dem Sachverständigenausschuß freistehen, jederzeit Bemerkungen abzugeben und Informationen über die Anwendung der betreffenden Übereinkommen anzufordern, einschließlich der Möglichkeit, einen ausführlichen Bericht zu verlangen.
- d) Das Recht, sich auf die Verfassungsbestimmungen über Beschwerden und Klagen (Art. 24 und 26) in bezug auf die betreffenden Übereinkommen zu berufen, würde hiervon unberührt bleiben.

¹⁰ Die folgenden Absätze sind Auszüge aus dem vom Internationalen Arbeitsamt 1987 ausgearbeiteten Dokument mit dem Titel *Note on the role of employers' and workers' organizations in the implementation of ILO Conventions and Recommendations* (D.40.1987), S. 3-5, erhältlich in der Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen.

Durchführung ratifizierter Übereinkommen und Berichte über nichtratifizierte Übereinkommen und über Empfehlungen.

In den Berichtsformularen zu Artikel 19 (Berichte über nichtratifizierte Übereinkommen) und 22 der Verfassung der IAO (Berichte über ratifizierte Übereinkommen) sowie in dem Memorandum über die Verpflichtung zur Vorlage der Übereinkommen und Empfehlungen an die zuständigen Stellen werden die Regierungen ersucht, die maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände anzugeben, denen gemäß Artikel 23 Absatz 2 der Verfassung der IAO Abschriften der entsprechenden Auskünfte und Berichte übermittelt worden sind. Macht eine Regierung keine Angaben, so bittet der Sachverständigenausschuß das IAA, die Regierung in einem Mahnschreiben auf die Unterlassung hinzuweisen und sie zu fragen, ob Abschriften der Berichte an die maßgebenden Verbände übermittelt worden sind, und wenn dies der Fall ist, um welche Verbände es sich handelt. Sollte eine Regierung trotz des Mahnschreibens dieser Anforderung immer noch nicht Genüge tun, kann der Sachverständigenausschuß einen Kommentar verfassen, in der Regel in Form einer direkten Anfrage, wobei die Aufmerksamkeit auf die Angelegenheit gelenkt und die Hoffnung zum Ausdruck gebracht wird, daß künftig alle Berichte eine Angabe der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände enthalten, an die Abschriften dieser Auskünfte und Berichte übermittelt worden sind.

In den Berichtsformularen und in dem Memorandum werden die Regierungen auch ersucht, etwaige Bemerkungen der betreffenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände anzugeben und dem IAA eine Abschrift dieser Bemerkungen mit etwaigen Kommentaren, die die Regierung für nützlich hält, zu übermitteln. Hier sollte darauf hingewiesen werden, daß sich diese Frage ganz allgemein auf die in Betracht kommenden Verbände bezieht und nicht nur auf die als maßgebend anerkannten Verbände, die in Artikel 23 Absatz 2 der Verfassung der IAO genannt werden. Nationale Dachverbände, Verbände für bestimmte Branchen, regionale oder örtliche Organisationen oder sogar die Gewerkschaften eines oder mehrerer Betriebe können ein begründetes Interesse daran haben, Kommentare vorzulegen. Internationale Berufsverbände sind unabhängig davon, ob sie bei der IAO Konsultativstatus besitzen oder nicht, ebenfalls berechtigt, Kommentare zur Umsetzung von Normen der IAO abzugeben.

Bemerkungen können jederzeit und nicht nur im Zusammenhang mit den Berichten der Regierungen vorgelegt werden. Die Bemerkungen internationaler Verbände werden dem IAA direkt übermittelt. Bemerkungen nationaler Verbände werden entweder direkt oder über die Regierung übermittelt. Im letztgenannten Fall werden sie von der Regierung in der Regel dem Bericht beigelegt, den sie dem IAA vorlegt. Wenn Bemerkungen dem IAA direkt über-

mittelt werden, werden sie der Regierung mitgeteilt, damit sie gegebenenfalls dazu Stellung nehmen kann.

Um Verzögerungen bei der Prüfung von Bemerkungen zu vermeiden, die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden übermittelt worden sind, ist es üblich, daß der Sachverständigenausschuß diese Bemerkungen unmittelbar nach Eingang der Stellungnahme der Regierungen prüft, und zwar unabhängig davon, ob ein Bericht zum Übereinkommen fällig war oder nicht. Der Sachverständigenausschuß führt dann auch eine inhaltliche Überprüfung der Bemerkungen durch, wenn die Regierung ihre Stellungnahme nicht innerhalb einer angemessenen Frist übermittelt hat.

Im Anschluß an diese Überprüfung bestehen verschiedene Möglichkeiten. Der Sachverständigenausschuß kann die Ansicht vertreten, daß die von dem Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverband vorgelegten Informationen nicht als eine ausreichende Grundlage für Kommentare zur Durchführung des betreffenden Übereinkommens in dem fraglichen Land anzusehen sind. Gelegentlich kommt der Ausschuß zu dem Schluß, daß die geschilderte Situation nicht gegen das Übereinkommen verstößt oder daß die genannten Schwierigkeiten nicht in seinen Zuständigkeitsbereich fallen. In vielen Fällen ersucht der Ausschuß die betreffende Regierung, weitere Informationen zu den aufgeworfenen Fragen zu liefern. Er hat jedoch auch oft empfohlen, daß die Regierung in Anbetracht der von einem Berufsverband vorgelegten Informationen geeignete Maßnahmen ergreift, um die geschilderten Mängel abzustellen. Danach konnte der Ausschuß Kenntnis nehmen von den Zusicherungen der Regierung und von den ergriffenen Maßnahmen, darunter auch Gesetzesänderungen.

Die Kommentare des Sachverständigenausschusses erfolgen je nach Sachlage in Form von Bemerkungen oder direkten Anfragen. Direkte Anfragen erfolgen vor allem dann, wenn die angesprochenen Fragen sehr technischer Art oder von zweitrangiger Bedeutung sind, oder wenn der Ausschuß vor einer Entscheidung zur Sache eine Klärung bestimmter Punkte anstrebt. Bemerkungen werden verwandt, wenn es um Probleme von allgemeinem Interesse oder von großer Bedeutung geht.

Die Kommentare der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände können sich auf die Gesetzgebung oder Vorschriften beziehen, mit denen das Übereinkommen umgesetzt wird. Wird das Übereinkommen nicht durch die Gesetzgebung, sondern durch andere Mittel (insbesondere durch Gesamtarbeitsverträge) umgesetzt, dann können Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände besser als jede andere Instanz dafür sorgen, daß diese anderen Durchführungsmethoden tatsächlich existieren und angewandt werden. Daher sehen die meisten Übereinkommen zum Zweck ihrer Umsetzung neben den allgemeinen verfassungsmäßigen Bestimmungen und Verfahren der IAO eine Beratung und Zusammen-

arbeit mit den Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vor. Diese Notwendigkeit einer wirksamen Zusammenarbeit zwischen staatlichen Stellen einerseits und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden andererseits wird auch in verschiedenen Empfehlungen der IAO betont.

Gesetze, Vorschriften oder Gesamtarbeitsverträge reichen oft allein nicht aus, um eine wirksame Einhaltung nationaler und internationaler Normen sicherzustellen. Kommentare der repräsentativen Verbände zu der Art und Weise, wie diese Maßnahmen tatsächlich angewendet werden, sind daher von grundlegender Bedeutung. Die Rolle dieser Verbände ist natürlich unterschiedlich, je nachdem, ob die Einhaltung der Bestimmungen eines Übereinkommens unmittelbar Aufgabe der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist oder nicht.

12

KONFERENZAUSSCHUSS FÜR DIE DURCHFÜHRUNG DER NORMEN

A. EINLEITUNG

Der Bericht des Sachverständigenausschusses stellt das grundlegende Diskussionsmaterial für den dreigliedrigen Ausschuß dar, den die Internationale Arbeitskonferenz jedes Jahr zur Prüfung der Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen einsetzt. Der Inhalt dieses Dokuments ist daher für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände von sehr großem Interesse. Um die verfügbare Zeit optimal zu nutzen, nimmt der Konferenzausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen eine Auswahl der Punkte im Bericht des Sachverständigenausschusses vor, die seine besondere Aufmerksamkeit erfordern. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in diesem Ausschuß haben Gelegenheit, zur Einhaltung der verfassungsmäßigen Verpflichtungen aufgrund der Normen der IAO (Übermittlung von Berichten, Vorlage usw.) durch einzelne Mitgliedstaaten Fragen zu stellen. Die Position der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmergruppe wird in der Regel im Verlauf von Gruppensitzungen erarbeitet, und der anschließende Dialog mit der betreffenden Regierung wird im Bericht des Ausschusses an die Plenarsitzung der Konferenz vollständig wiedergegeben. Die Teilnahme der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter kann somit die Voraussetzung für künftige Fortschritte bei der Umsetzung von Normen der IAO in den erörterten Fällen schaffen¹.

Der Konferenzausschuß ist dreigliedrig und umfaßt Vertreter der Regierungen, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Er wird jedes Jahr von der

¹ Dieser Absatz ist ein Auszug aus dem Dokument *Note on the role of employers' and workers' organizations in the implementation of ILO Conventions and Recommendations*, S. 5-6.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

Konferenz eingesetzt. Die Stimmen werden gewichtet, damit die drei Gruppen die gleiche Stimmstärke besitzen².

Der Ausschuß wählt unter Berücksichtigung aller drei Gruppen einen Vorsitzenden und zwei stellvertretende Vorsitzende; ferner wählt er einen oder mehrere Berichterstatter.

Nach der unabhängigen fachlichen Prüfung der Dokumentation durch den Sachverständigenausschuß bieten die Verfahren des Konferenzausschusses den Vertretern der Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer Gelegenheit, gemeinsam zu prüfen, wie die Staaten ihre Verpflichtungen aus bzw. im Zusammenhang mit den Übereinkommen und Empfehlungen erfüllen. Insbesondere haben die Regierungen so die Möglichkeit, die früher gelieferten Auskünfte zu vervollständigen, um zu zeigen, daß sie ihre Verpflichtungen erfüllen, oder anzugeben, welche ergänzenden Maßnahmen sie zu ergreifen beabsichtigen, auf die bei der Erfüllung der Verpflichtungen aufgetretenen Schwierigkeiten hinzuweisen und Ratschläge in bezug auf die Überwindung derartiger Schwierigkeiten einzuholen.

Laut seinem Auftrag hat der Ausschuß zu prüfen: a) die von den Mitgliedern getroffenen Maßnahmen zur Durchführung der Übereinkommen, denen sie beigetreten sind, sowie die von ihnen erteilten Auskünfte über die Ergebnisse von Aufsichtsmaßnahmen; b) die von den Mitgliedern nach Artikel 19 der Verfassung übermittelten Auskünfte und Berichte bezüglich der Übereinkommen und Empfehlungen; c) die von den Mitgliedern gemäß Artikel 35 der Verfassung getroffenen Maßnahmen. Ferner muß er der Konferenz einen Bericht unterbreiten.

Der Bericht des Ausschusses wird der Konferenz vorgelegt und im Plenum erörtert, was den Delegierten eine weitere Gelegenheit gibt, auf wichtige Aspekte der Arbeit des Ausschusses hinzuweisen. Der Bericht wird als Anhang im *Record of Proceedings* der Konferenz veröffentlicht. Ferner wird er als gesondertes Dokument veröffentlicht und an die Regierungen übermittelt. Ihre Aufmerksamkeit wird dabei insbesondere auf einzelne Punkte gelenkt, deren Prüfung der Ausschuß ihnen nahelegt, und auf die Erörterung einzelner Fälle, damit dies bei der Ausarbeitung späterer Berichte der Regierungen entsprechend berücksichtigt werden kann.

Im Rahmen ihrer Vertretung auf der Konferenz und insbesondere ihrer Teilnahme an der Arbeit des Konferenzausschusses können Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände jede sie interessierende Frage hinsichtlich der Erfüllung

² Dieser und die folgenden Absätze sind Auszüge aus dem *Manual on procedures relating to international labour Conventions and Recommendations*, D.31.1965 (Rev. 1984), Genf, Internationales Arbeitsamt, 1984, S. 21-23.

Konferenzausschuß für die Durchführung der Normen

von Verpflichtungen aus bzw. im Zusammenhang mit Übereinkommen und Empfehlungen aufwerfen.

B. ARTIKEL 7 DER GESCHÄFTSORDNUNG

Artikel 7

Ausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen

1. Die Konferenz setzt so bald als möglich einen Ausschuß ein zur Prüfung

- a) der von den Mitgliedern getroffenen Maßnahmen zur Durchführung der Bestimmungen der Übereinkommen, die für sie bindend sind, sowie der von ihnen erteilten Auskünfte über die Ergebnisse von Aufsichtsmaßnahmen;
- b) der von den Mitgliedern nach Artikel 19 übermittelten Auskünfte und Berichte bezüglich der Übereinkommen und Empfehlungen;
- c) der von den Mitgliedern gemäß Artikel 35 der Verfassung getroffenen Maßnahmen.

2. Der Ausschuß erstattet der Konferenz schriftlich Bericht.

C. HISTORISCHE ENTWICKLUNG UND ARBEITSWEISE DES AUSSCHUSSES FÜR DIE DURCHFÜHRUNG DER NORMEN³

Internationale Arbeitsübereinkommen wurde^a seit der ersten Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 1919 angenommen. Innerhalb weniger Jahre führte die wachsende Zahl der Ratifikationen auch zu einer wachsenden Zahl jährlicher Berichte. Es wurde offensichtlich, daß das Plenum der Konferenz nicht länger alle Berichte selbst behandeln konnte. Mit der zunehmenden Zahl von Berichten hätte es sich letztlich ausschließlich auf die Berichte konzentrieren müssen und wäre nicht mehr in der Lage gewesen, Normen auszuarbeiten oder seine anderen Aufgaben wahrzunehmen. Außerdem wurden die im Zusammenhang mit der Durchführung von Übereinkommen auftretenden Rechtsprobleme immer komplexer, so daß ein Fachüberwachungsorgan erforderlich wurde, welches diese Berichte von einem rechtlichen Standpunkt untersuchen konnte und sich nicht von Gruppeninteressen beeinflussen ließ — die auf der Konferenz aufgrund ihrer dreigliedrigen Zusammensetzung zwangsläufig aufgetaucht wären. Dies führte zu der ersten Veränderung im Überwachungsapparat: Mit einer 1926 angenommenen Ent-

³ Die folgenden drei Absätze sind Auszüge aus dem *Bericht des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen*, Bericht III (Teil 4 A), Internationale Arbeitskonferenz, 81. Tagung, 1994, S. 11-12, Abs. 25-27.

schließung beschloß die Konferenz, einen Ausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen der Konferenz (der später als Konferenzausschuß für Normen bezeichnet wurde) und einen Sachverständigenausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen einzusetzen. Die Mitglieder des letztgenannten Ausschusses werden nicht von den Regierungen, sondern vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des Generaldirektors ernannt, und er ist mit fachlicher Unterstützung der Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen dafür zuständig, die Berichte der Regierungen und die etwaigen Bemerkungen von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer von einem rechtlichen Standpunkt aus zu prüfen. Die wichtigsten, als „Bemerkungen“ bezeichneten Kommentare des Sachverständigenausschusses werden veröffentlicht und der Konferenz vorgelegt, die sie an ihren Ausschuß für Normen überweist. In diesem Ausschuß werden sie unter Mitwirkung der betroffenen Regierungen und der Delegierten nationaler Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geprüft.

Im Verlauf der Jahre wurde es üblich, und von manchen wird es inzwischen als unantastbare Tradition angesehen, daß sich der Ausschuß für Normen lediglich mit Fällen befaßt, die bereits vom Sachverständigenausschuß untersucht worden sind. Der Konferenzausschuß für Normen ist gegenüber dem Sachverständigenausschuß nie als eine Art Überprüfungs- oder Beschwerdeinstanz aufgetreten. Beide Organe haben unterschiedliche Aufgaben: Der Sachverständigenausschuß ist für die fachliche Überwachung zuständig, während der Konferenzausschuß für Normen, der dreigliedrig zusammengesetzt ist, einen direkten Dialog zwischen Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern ermöglicht und zusätzlich die internationale öffentliche Meinung mobilisieren kann.

Keines der beiden Aufsichtsgremien kann Sanktionen irgendwelcher Art verhängen, obschon ihre Schlußfolgerungen manchmal als politische oder moralische Sanktionen angesehen werden. Beide Aufsichtsgremien können sich gegenseitig wirkungsvoll ergänzen: Der Sachverständigenausschuß führt eine fachliche und unparteiische Prüfung der Fälle durch, und der Ausschuß für Normen — dessen Schlußfolgerungen der Plenarsitzung der Konferenz vorgelegt werden — steuert das politische Gewicht und den politischen Einfluß eines internationalen Forums bei, in dem Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre Auffassungen frei darlegen können.

D. ARBEIT DES AUSSCHUSSES FÜR DIE DURCHFÜHRUNG DER NORMEN

Auftrag des Ausschusses

Gemäß seinem in Artikel 7 der Geschäftsordnung der Konferenz festgelegten Arbeitsauftrag hat der Ausschuß zu prüfen:

- a) die von den Mitgliedern getroffenen Maßnahmen zur Durchführung der Bestimmungen der Übereinkommen, die für sie bindend sind, sowie die von ihnen erteilten Auskünfte über die Ergebnisse von Aufsichtsmaßnahmen;
- b) die von den Mitgliedern nach Artikel 19 der Verfassung übermittelten Auskünfte und Berichte bezüglich der Übereinkommen und Empfehlungen;
- c) die von den Mitgliedern gemäß Artikel 35 der Verfassung getroffenen Maßnahmen.

Arbeitsunterlagen

A. *Bericht des Sachverständigenausschusses*

Die grundlegende Arbeitsunterlage des Ausschusses ist der Bericht des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (Bericht III (Teil 1 A und B) (früher Teil 4 A und B), der in zwei Bänden erscheint.

Band A des Berichts enthält in Teil 1 den allgemeinen Bericht des Ausschusses und in den Teilen 2 und 3 die Bemerkungen des Ausschusses zur Durchführung ratifizierter Übereinkommen und zur Vorlage von Übereinkommen und Empfehlungen an die zuständigen Stellen in den Mitgliedstaaten. Am Anfang des Berichts befindet sich ein nach Ländern geordneter Index zu den Bemerkungen.

Was ratifizierte Übereinkommen betrifft, so sollte daran erinnert werden, daß sich die Arbeit des Sachverständigenausschusses auf die Berichte der Regierungen stützt. Im Einklang mit dem vom Verwaltungsrat im November 1993 gebilligten Verfahren für die ausführliche Berichterstattung können ausführliche Berichte im Abstand von einem, zwei oder fünf Jahren angefordert werden.

Manche Bemerkungen enthalten Fußnoten, in denen die betreffende Regierung gebeten wird, früher als in dem Jahr, in dem ein Bericht zu dem fraglichen Übereinkommen normalerweise fällig ist, ausführlich Bericht zu erstatten und/oder der Konferenz ausführliche Informationen vorzulegen. Im Einklang mit ihrer üblichen Praxis kann die Konferenz ferner den Wunsch äußern,

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

von den Regierungen Informationen zu anderen Bemerkungen des Ausschusses zu erhalten.

Abgesehen von den Bemerkungen in seinem Bericht hat der Sachverständigenausschuß wie in früheren Jahren direkte Anfragen formuliert, die den Regierungen im Namen des Ausschusses vom Amt übermittelt werden. Am Anfang von Band A befindet sich eine Auflistung dieser direkten Anfragen.

Band B des Berichts enthält eine allgemeine Übersicht des Sachverständigenausschusses über Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

B. Zusammenfassungen der Berichte

Bericht III (Teile 1, 2 und 3) enthält eine Zusammenfassung der Informationen, die bei den Arbeiten des Sachverständigenausschusses als Grundgedienten, d.h.:

- i) Informationen zu den Berichten, die von den Regierungen zu ratifizierten Übereinkommen vorgelegt worden sind (Artikel 22 und 35 der Verfassung);
- ii) Informationen zu den Berichten, die von den Regierungen zu bestimmten Übereinkommen und Empfehlungen⁴ vorgelegt worden sind (Artikel 19 der Verfassung);
- iii) Zusammenfassung der von Regierungen vorgelegten Informationen über die Vorlage der von der Konferenz angenommenen Übereinkommen und Empfehlungen an die zuständigen Stellen (Artikel 19 der Verfassung).

C. Sonstige Informationen

Wenn das Sekretariat einschlägige Informationen erhält, werden darüber hinaus Dokumente ausgearbeitet und verteilt, die im wesentlichen folgendes enthalten:

- i) die schriftlichen Stellungnahmen der Regierungen zu den Bemerkungen des Sachverständigenausschusses;
- ii) zusätzliche Informationen, die nach der Tagung des Sachverständigenausschusses beim Internationalen Arbeitsamt eingegangen sind.

⁴ Betrifft die in der allgemeinen Übersicht behandelten Urkunden.

Zusammensetzung des Ausschusses, Recht auf Teilnahme an seiner Arbeit und Abstimmungsverfahren

Diese Fragen werden in dem die Konferenzausschüsse betreffenden Teil der Geschäftsordnung geregelt, d.h. in Teil II Abschnitt H der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz.

Reihenfolge der Arbeiten

A. Allgemeine Aussprache

1. *Allgemeine Fragen.* Jedes Jahr hält der Ausschuß eine allgemeine Aussprache ab, die im wesentlichen auf dem allgemeinen Bericht des Sachverständigenausschusses beruht (Bericht III, Teil 1 A).

2. *Allgemeine Übersicht.* Im Einklang mit seiner üblichen Praxis erörtert der Ausschuß auch die allgemeine Erhebung des Sachverständigenausschusses über Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (Bericht III, Teil 1 B).

B. Diskussion der Bemerkungen

In Teil 2 seines Berichts macht der Sachverständigenausschuß Bemerkungen zu der Art und Weise, wie die verschiedenen Regierungen ihre Verpflichtungen erfüllen. Die betreffenden Regierungen können schriftlich oder mündlich dazu Stellung nehmen.

Um die Arbeit des Ausschusses zu beschleunigen, ist es üblich, daß der Vorstand des Ausschusses die Bemerkungen auswählt, bei denen es wahrscheinlich ist, daß Regierungsdelegierte gebeten werden, dem Ausschuß Informationen zu übermitteln. Die so vom Vorstand zusammengestellte vorläufige Liste der Bemerkungen wird dem Ausschuß zur Billigung vorgelegt, und die Mitglieder haben dann Gelegenheit, die Aufnahme weiterer Fälle in die Liste vorzuschlagen.

3. *Schriftliche Stellungnahmen.* Die schriftlichen Stellungnahmen der Regierungen sind in den Dokumenten enthalten, die an den Ausschuß verteilt werden. Nach Verstreichen einer ausreichend langen Frist — mindestens 24 Stunden — nach der Verteilung eines Dokuments können die Mitglieder des Ausschusses, die zu den im Dokument enthaltenen Informationen einen Kommentar abgeben möchten, dem Vorsitzenden dies mitteilen, und der Vertreter der betreffenden Regierung hat dann die Möglichkeit, die entsprechenden Informationen vorzulegen (siehe *Mündliche Stellungnahmen*).

4. *Mündliche Stellungnahmen.* Entsprechend dem üblichen Verfahren werden Vertreter von Regierungen, die nicht Mitglieder des Ausschusses sind, über die Tagesordnung des Ausschusses und den Zeitpunkt ihrer möglichen Anhörung wie folgt informiert: a) durch das *Daily Bulletin*; b) durch Schrei-

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

ben, die vom Vorsitzenden des Ausschusses an sie persönlich gerichtet werden.

Aus zeitlichen Gründen wird den Vertretern von Regierungen, *die nicht Mitglieder* des Ausschusses sind, in der Regel bei der Erteilung des Rederechts zu Beginn einer Sitzung Vorrang eingeräumt.

Wenn ein Regierungsvertreter eine mündliche Erklärung abgibt, steht es den Mitgliedern des Ausschusses frei, im Anschluß an die Erklärung des Regierungsvertreters zu einem Übereinkommen oder zu einer Frage einen Kommentar abzugeben.

C. Sitzungsprotokolle

Die Sitzungsprotokolle werden vom Sekretariat jeweils in Englisch, Französisch und Spanisch erstellt. Es ist übliche Praxis des Ausschusses, daß Berichtigungen des Protokolls einer früheren Sitzung bis zu dessen Billigung durch den Ausschuß angenommen werden, die innerhalb von 36 Stunden nach Erscheinen des Protokolls erfolgen sollte. Um Verzögerungen bei der Ausarbeitung des Berichts des Ausschusses zu vermeiden, werden nach Billigung des Protokolls keine weiteren Berichtigungen angenommen.

Die Protokolle sind eine Zusammenfassung, keine wörtliche Aufzeichnung der Diskussionen. Die Redner werden daher ersucht, sich auf die Berichtigung von Fehlern zu beschränken und nicht die Aufnahme langer zusätzlicher Passagen zu verlangen. Das Sekretariat kann die Genauigkeit der Protokolle besser gewährleisten, wenn die Delegierten, soweit möglich, eine schriftliche Kopie ihrer Erklärungen beim Sekretariat einreichen.

D. Besondere Probleme und Fälle

In Fällen, in denen Regierungen offenbar große Schwierigkeiten bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen haben, beschloß der Ausschuß auf der 66. Tagung der Konferenz (1980) wie folgt vorzugehen:

1. Nichtvorlage von Berichten und Informationen

Die verschiedenen Formen der Nichtvorlage von Informationen werden in gesonderten Absätzen am Ende der entsprechenden Abschnitte des Berichts beschrieben, und es erfolgen Hinweise auf Erklärungen für Schwierigkeiten, die von den betreffenden Regierungen vorgelegt worden sind. Bei der Entscheidung, welche Fälle aufzunehmen sind, legte der Ausschuß folgende Kriterien zugrunde:

- Keiner der Berichte zu ratifizierten Übereinkommen wurde in den letzten zwei Jahren vorgelegt.

Konferenzausschuß für die Durchführung der Normen

- Es wurden mindestens zwei Jahre keine Erstberichte über ratifizierte Übereinkommen vorgelegt.
- Keiner der nach Artikel 19 Absatz 5, 6 und 7 der Verfassung angeforderten Berichte zu nichtratifizierten Übereinkommen und zu Empfehlungen wurde in den letzten fünf Jahren vorgelegt.
- Es gibt keinen Hinweis dafür, daß im Einklang mit Artikel 19 der Verfassung Maßnahmen getroffen worden sind, um die auf den letzten sieben Tagungen der Konferenz angenommenen Übereinkommen und Empfehlungen den zuständigen Stellen vorzulegen.
- Zu allen oder den meisten Bemerkungen und direkten Anfragen des Sachverständigenausschusses, zu denen im Berichtszeitraum eine Stellungnahme angefordert worden war, sind keine Informationen eingegangen.
- Die Regierung hat in den letzten drei Jahren keine maßgebenden Verbände von Arbeitgebern und Arbeitnehmern angegeben, denen gemäß Artikel 23 Absatz 2 der Verfassung Abschriften der der IAO nach den Artikeln 19 und 22 übermittelten Auskünfte zuzustellen sind.
- Die Regierung hat sich trotz wiederholter Aufforderungen des Konferenzausschusses nicht an den ihr Land betreffenden Diskussionen beteiligt⁵.

2. Durchführung ratifizierter Übereinkommen

Der Bericht enthält einen Abschnitt mit dem Titel „Durchführung ratifizierter Übereinkommen“, in dem der Ausschuß die Konferenz auf folgendes aufmerksam macht:

⁵ Auf der 73. Tagung der Konferenz (1987) beschloß der Ausschuß, für die Anwendung dieses Kriteriums folgende Maßnahmen vorzusehen:

- nach Festlegung des Verzeichnisses der Fälle, in Zusammenhang mit denen Regierungsdelegierte aufgefordert werden könnten, dem Ausschuß Informationen zu übermitteln, erhalten die Regierungen der betreffenden Länder eine schriftliche Aufforderung des Ausschusses, und diese Länder werden regelmäßig im *Daily Bulletin* erwähnt;
- drei Tage vor Ende der Diskussion einzelner Fälle bittet der Vorsitzende des Ausschusses den Schriftführer der Konferenz, jeden Tag die Namen der Länder zu nennen, deren Vertreter der Aufforderung des Ausschusses noch nicht nachgekommen sind, und sie eindringlich zu bitten, dies sobald wie möglich zu tun;
- am letzten Tag der Diskussion einzelner Fälle behandelt der Ausschuß die Fälle, bei denen die Regierungen der Aufforderung nicht nachgekommen sind. Das Ziel besteht dabei nicht darin, inhaltlich auf diese Fälle einzugehen, sondern im Bericht die Bedeutung der aufgeworfenen Fragen deutlich zu machen und die zur Aufnahme des Dialogs erforderlichen Maßnahmen zu nennen. Im Bericht werden in bezug auf jedes Land die betreffenden Fälle genannt.

Das Vereinigungsrecht der IAO: Normen und Verfahren

- Fälle von Fortschritten, in denen Regierungen in ihrer Gesetzgebung und Praxis Änderungen vorgenommen haben, um vorher vom Ausschuß erörterte Abweichungen zu beseitigen;
- Diskussionen, die er über bestimmte, in besonderen Absätzen erwähnte Fälle geführt hat;
- Fälle, in denen während mehrerer Jahre ernste Mängel bei der Durchführung ratifizierter Übereinkommen, die der Ausschuß vorher diskutiert hatte, nicht beseitigt wurden.