

III-48 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des  
Nationalrates XV. GP

1980 04 25

Bericht der Bundesregierung betreffend das auf der 64. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz angenommene Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung: Rolle, Aufgaben, Aufbau sowie die Empfehlung (Nr. 158) betreffend die Arbeitsverwaltung: Rolle, Aufgaben, Aufbau

## Bericht an den Nationalrat

### A. Vorbemerkungen

=====

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die am 7. Juni 1978 in Genf zu ihrer 64. Tagung zusammengetreten ist, hat unter anderem die nachstehend angeführten internationalen Urkunden angenommen:

#### Übereinkommen (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung:

Rolle, Aufgaben, Aufbau

sowie die

#### Empfehlung (Nr. 158) betreffend die Arbeitsverwaltung:

Rolle, Aufgaben, Aufbau.

Der amtliche deutsche Wortlaut der angeführten internationalen Urkunden ist in der Anlage beige-schlossen.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist gemäß Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, BGBl.Nr. 223/1949, verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Urkunden den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen.

### B. Die internationalen Urkunden

=====

Das Übereinkommen verpflichtet die Regierungen zur Einführung eines wirksam funktionierenden Systems der Arbeitsverwaltung, wobei bestimmte Tätigkeiten der Arbeitsverwaltung nichtstaatlichen Organisationen - insbesondere den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer - übertragen sowie bestimmte Angelegenheiten auf dem Gebiet der innerstaatlichen Arbeitspolitik

- 2 -

durch direkte Verhandlungen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geregelt werden können. Innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sind Vorkehrungen zu treffen, um auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie für die verschiedenen Wirtschaftssektoren Beratungen, Zusammenarbeit und Verhandlungen zwischen den öffentlichen Stellen und den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Die im Rahmen des Systems der Arbeitsverwaltung jeweils zuständigen Stellen sind für die Vorbereitung, Durchführung, Koordinierung, Überwachung und Überprüfung der innerstaatlichen Arbeitspolitik verantwortlich oder wirken dabei mit. Sie haben insbesondere bei der innerstaatlichen Beschäftigungspolitik mitzuwirken, die Lage der Beschäftigten und Arbeitslosen zu untersuchen, laufend zu beobachten, Mißstände und Mängel aufzuzeigen sowie Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie deren Verbänden ihre Dienste zur Verfügung zu stellen im Hinblick auf die Förderung einer wirksamen Beratung und Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Stellen und den genannten Verbänden sowie zwischen diesen Verbänden, und zwar auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie in den verschiedenen Wirtschaftssektoren, und Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie deren Verbände auf Wunsch fachlich zu beraten. Bei Vorliegen gewisser Voraussetzungen ist - nötigenfalls stufenweise - die Ausdehnung der Aufgaben des Systems der Arbeitsverwaltung auf Tätigkeiten zu fördern, die zusammen mit anderen zuständigen Stellen durchzuführen sind und die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsleben von rechtlich nicht als abhängig beschäftigt geltenden Erwerbstätigen Gruppen betreffen. In Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis haben die im Rahmen des Systems der Arbeitsverwaltung zuständigen Stellen des weiteren an der Vorbereitung und Ausarbeitung der staatlichen Politik auf dem Gebiet der internationalen Arbeitsangelegenheiten sowie der Vertretung des Staates

- 3 -

- 3 -

in diesen Angelegenheiten mitzuwirken. Um feststellen zu können, ob die für bestimmte Tätigkeiten der Arbeitsverwaltung zuständigen halbstaatlichen sowie die regionalen oder lokalen Stellen gemäß den innerstaatlichen Gesetzen und unter Beachtung der ihnen gesetzten Ziele handeln, muß das Arbeitsministerium oder eine andere vergleichbare Stelle über die hierfür erforderlichen Mittel verfügen. Schließlich muß das Personal des Systems der Arbeitsverwaltung ausreichend qualifiziert sein, Zugang zu der erforderlichen Ausbildung haben, von unzulässigen äußeren Einflüssen unabhängig sein sowie über den Status, die materiellen Mittel und die Finanzmittel verfügen, die für die wirksame Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sind.

Die Empfehlung, die in ihrem ersten Teil den Wortlaut der Artikel 1 bis 4 des Übereinkommens wiedergibt, enthält in den folgenden Teilen detaillierte Vorschläge über Aufgaben und Aufbau des innerstaatlichen Systems der Arbeitsverwaltung.

### C. Rechtslage und Folgerungen

=====

Von den befragten Zentralstellen des Bundes hat der überwiegende Teil erklärt, vom Wirkungsbereich des Übereinkommens nicht berührt zu sein bzw. gegen dessen Ratifikation keine Bedenken zu haben. Das Bundesministerium für Finanzen hingegen hat Vorbehalte gegen die Ratifikation des Übereinkommens angemeldet, da hierdurch der derzeit bestehende Rahmen der Arbeitsmarktförderung auf selbständig erwerbstätige Personen erweitert werden müßte.

Seitens der Interessenvertretungen der Arbeitgeber wurden zwar von der Vereinigung Österreichischer Industrieller keine Einwände gegen eine Ratifikation des Übereinkommens erhoben, von der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft jedoch die Auffassung vertreten, daß die Bestimmung des Artikels 7 des Übereinkommens keine Deckung in der österreichischen Rechtsordnung finde.

- 4 -

- 4 -

Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer sprachen sich für eine Ratifikation des Übereinkommens aus, da die darin vorgesehenen Maßnahmen den Interessen der Arbeitnehmer förderlich und zum Großteil in Österreich verwirklicht sind. Allerdings waren auch sie der Auffassung, daß die in Artikel 7 enthaltene Forderung einer bestimmten Interpretation bedürfe.

In den vorliegenden Äußerungen der Ämter der Landesregierungen werden keine Bedenken gegen die Ratifikation des Übereinkommens angemeldet bzw. erklärt, daß die Forderungen des Übereinkommens im wesentlichen erfüllt sind.

Eine Gegenüberstellung der Forderungen des Übereinkommens und der Vorschläge der Empfehlung mit den einschlägigen österreichischen Vorschriften hat folgendes ergeben:

### Das Übereinkommen

Artikel 1 des Übereinkommens definiert in lit.a den Begriff "Arbeitsverwaltung" als Tätigkeiten der öffentlichen Verwaltung auf dem Gebiet der innerstaatlichen Arbeitspolitik und in lit.b den Ausdruck "System der Arbeitsverwaltung" als sämtliche für die Arbeitsverwaltung verantwortliche oder damit befaßte Organe der öffentlichen Verwaltung, seien es ministerielle Dienststellen oder öffentliche Stellen einschließlich halbstaatlicher und regionaler oder lokaler Stellen, sowie jeden institutionellen Rahmen für die Koordinierung der Tätigkeiten solcher Organe und für die Anhörung und Beteiligung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und ihrer Verbände.

Die Kann-Bestimmung des Artikels 2 des Übereinkommens, wonach bestimmte Tätigkeiten der Arbeitsverwaltung nicht staatlichen Organisationen, insbesondere den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, übertragen oder anvertraut werden können, ist in

- 5 -

- 5 -

Österreich verwirklicht. So sind z.B. auf Grund des Arbeiterkammergesetzes, BGBl.Nr. 105/1954, i.d.g.F., die Arbeiterkammern und der Arbeiterkammertag berufen, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmer zu vertreten und zu fördern, wobei der autonome Aufgabenbereich der Arbeiterkammern und des Arbeiterkammertages in § 2 dieses Gesetzes durch Hervorhebung der wichtigsten Aufgaben demonstrativ näher umschrieben ist.

Der Kann-Bestimmung des Artikels 3 des Übereinkommens - bestimmte Angelegenheiten der innerstaatlichen Arbeitspolitik können durch direkte Verhandlungen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geregelt werden - wird in Österreich auf dem Gebiet der kollektiven Rechtsgestaltung entsprochen. Gemäß dem Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl.Nr. 22/1974, werden in Österreich Kollektivverträge zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf Grund der ihnen ex lege oder kraft Zuerkennung zukommenden Kollektivvertragsfähigkeit abgeschlossen.

Der Forderung des Artikels 4 des Übereinkommens, der den ratifizierenden Mitgliedstaat zur Einrichtung eines wirksam funktionierenden und ordnungsgemäß koordinierten Systems der Arbeitsverwaltung verpflichtet, wird in Österreich durch das Bundesministeriengesetz 1973, BGBl.Nr. 389, sowie insbesondere durch die Tätigkeit des Bundesministeriums für soziale Verwaltung und seiner nachgeordneten Dienststellen auf Grund der einschlägigen Rechtsvorschriften wie z.B. Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl.Nr.31/1969, Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl.Nr. 609, Arbeitsinspektionsgesetz 1974, BGBl.Nr.143, Rechnung getragen.

Auch Artikel 5 des Übereinkommens, der in seinem Absatz 1 Vorkehrungen fördert, um innerhalb des Systems der Arbeitsver-

- 6 -

- 6 -

waltung Beratungen, Zusammenarbeit und Verhandlungen zwischen den öffentlichen Stellen und den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu gewährleisten, und die gemäß Absatz 2 auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie für die verschiedenen Wirtschaftssektoren zu treffen sind, ist erfüllt. - Die Beteiligung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ist einerseits im Bereich der Gesetzgebung durch die institutionalisierte Einschaltung dieser Verbände im Begutachtungsverfahren sowie andererseits durch die in verschiedenen Gesetzen festgelegte Mitwirkung dieser Verbände gewährleistet. So z.B. gehören dem beim Bundesministerium für soziale Verwaltung gemäß § 41 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes errichteten Beirat für Arbeitsmarktpolitik, der den Bundesminister für soziale Verwaltung bei der Festlegung der zu verfolgenden Arbeitsmarktpolitik und bei der Beurteilung wichtiger Fragen des Arbeitsmarktes berät, sechs Vertreter der maßgeblichen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an. Die Mitwirkung der Sozialpartner ist auch auf Landes- bzw. Bezirksebene sichergestellt, wo bei den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung (Landesarbeitsämter und Arbeitsämter) ebenfalls Beratungsorgane (Verwaltungs- und Vermittlungsausschüsse) errichtet sind, denen Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer angehören.

Im Rahmen der Allgemeinen Arbeitsaufsicht finden in Abständen von jeweils zwei Jahren Konferenzen der Amtsvorstände der Arbeitsinspektion, Konferenzen über Angelegenheiten des Kinder-, Jugendlichen- und Lehrlingsschutzes sowie Konferenzen über Angelegenheiten des Mutterschutzes, der Frauenarbeit und des Schutzes der in Heimarbeit Beschäftigten statt, die sich mit Problemen im ganzen Bundesgebiet beschäftigen. An diesen Konferenzen nehmen sowohl Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der

- 7 -

- 7 -

Arbeitnehmer und der Arbeitgeber als auch Vertreter des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Industriellenvereinigung teil. Darüber hinaus finden zweimal jährlich in jedem Bundesland gemäß § 2 Abs.5 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974 Aussprachen mit den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber statt.

Zu Beratungen und Begutachtungen in grundsätzlichen Angelegenheiten des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer wurde im Bundesministerium für soziale Verwaltung eine Arbeitnehmerschutzkommission eingerichtet. In dieser Kommission sind u.a. die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Österreichische Arbeiterkammertag mit je zwei Mitgliedern vertreten.

Gemäß Artikel 6 Absatz 1 des Übereinkommens sind die im Rahmen des Systems der Arbeitsverwaltung jeweils zuständigen Stellen für die Vorbereitung, Durchführung, Koordinierung, Überwachung und Überprüfung der innerstaatlichen Arbeitspolitik verantwortlich oder wirken dabei mit und sind für die Vorbereitung und Durchführung der zur Verwirklichung dieser Politik erlassenen Gesetzgebung zuständig. Diese Stellen haben nach Absatz 2 insbesondere bei der innerstaatlichen Beschäftigungspolitik mitzuwirken, die Lage der Beschäftigten und Arbeitslosen auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen und des Arbeitslebens zu untersuchen, laufend zu beobachten, auf Mißstände und Mängel hinzuweisen sowie Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen, ferner Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie deren Verbänden ihre Dienste zur Verfügung zu stellen im Hinblick auf die Förderung einer wirksamen Beratung und Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Stellen und den genannten Verbänden sowie zwischen diesen Verbänden und zwar auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie in den verschiedenen Wirtschaftssektoren und schließlich Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie deren Verbände auf Wunsch fachlich zu beraten. - Im Rahmen der Arbeitsmarktverwaltung

- 8 -



- 8 -

obliegen dem Bundesministerium für soziale Verwaltung in erster Linie Organisation, Grundlagenarbeit, Planung und Koordination. Das Bundesministerium für soziale Verwaltung regelt auf Bundesebene die einheitliche Durchführung der den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung vom Gesetzgeber übertragenen Aufgaben. Der Bundesminister für soziale Verwaltung erläßt aufgrund der Gesetze Verordnungen, erteilt den unterstellten Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern Durchführungsweisungen und entscheidet in jenen Angelegenheiten selbst, die ihm der Gesetzgeber generell zur Entscheidung zuordnet oder die er sich im Einzelfall zur Entscheidung vorbehält. Das Bundesministerium für soziale Verwaltung führt die Dienstaufsicht über die Landesarbeitsämter und Arbeitsämter und ist im behördlichen Verfahren, soweit die Gesetze dies vorschreiben, Berufungsinstanz gegen Bescheide der Landesarbeitsämter.

Durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung können Landesarbeitsämter und Arbeitsämter errichtet oder aufgelassen werden. Die Standorte der Dienststellen sollen jeweils den Erfordernissen der Wirtschaft und der Bevölkerung entsprechen. Die Vorsorge für die personelle und technische Organisation erfolgt teils als Reaktion auf gegenwärtige oder unmittelbar bevorstehende Veränderungen der Arbeitsmarktlage, teils durch Maßnahmen, die längerfristigen Entwicklungen gerecht werden.

Neben der eben erwähnten personellen und organisatorischen Vorsorge für das Funktionieren der Arbeitsmarktverwaltung ist die Erarbeitung der Grundlagen ihrer Tätigkeit die wichtigste Aufgabe des Bundesministeriums für soziale Verwaltung. Dafür werden Informationen über alle wichtigen Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt benötigt. Die Arbeitsmarktverwaltung erhält diese Informationen durch tägliche direkte Kontakte mit Betrieben, Behörden und Organisationen, insbesondere mit jenen der Sozialpartner. Auch systematische Untersuchungen der Arbeitsmarktlage bei der Er-

- 9 -

- 9 -

stellung allgemeiner Arbeitskräfteprognosen, wie sie dann das Arbeitsmarktförderungsgesetz vorschreibt, tragen dazu bei. Auch Daten, die nicht unmittelbar die Beschäftigung betreffen, wie solche über die Bautätigkeit (Baustatistik), sind für die Arbeitsmarktbeobachtung von Bedeutung. Weiters sind Mitteilungen über Betriebseinstellungen und -einschränkungen wichtig. Nicht zuletzt bieten die eigenen Statistiken der Arbeitsmarktverwaltung wertvolle Informationen.

Alle diese Informationen werden, wie es das Arbeitsmarktförderungsgesetz vorschreibt, zentral beim Bundesministerium für soziale Verwaltung für eine Gesamtbeurteilung der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ausgewertet. Die Gesamtbeurteilung ist eine Vorstufe der Planung für den richtigen Einsatz der zur Förderung des Arbeitsmarktes notwendigen Maßnahmen.

Die wichtigsten Grundlagen der Planung sind Prognosen über Rückwirkungen der Konjunkturentwicklung und der Strukturentwicklung auf den Arbeitsmarkt, die für den Arbeitsmarkt bedeutsamen Bevölkerungsentwicklungen sowie die quantitativen und qualitativen Entwicklungen in einzelnen Berufsfamilien und Berufen.

Die Arbeitsmarktpolitik erfordert Planung auf kürzere und längere Sicht. Die kürzerfristige Planung zielt darauf ab, die Tätigkeit der Arbeitsmarktverwaltung an konjunktur- und saisonbedingte Änderungen anzupassen. Die längerfristige Planung hat den Zweck, dasselbe bezüglich struktureller, wirtschaftlicher, technologischer oder demografischer Veränderungen zu erreichen.

Auf dem Gebiet des Arbeitsmarktservice erforscht das Bundesministerium für soziale Verwaltung ständig die Anwendungsmöglichkeiten und den Bedarf neuer Dienstleistungsformen und neuer technischer Hilfsmittel. Entscheidend ist hiebei die Festlegung von Richtung, Umfang und Priorität der Arbeit.

- 10 -

- 10 -

Eine der wichtigsten Aufgaben ist die Anregung und Koordination von Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung und Arbeitsplatzsicherung, sowie der arbeitsmarktpolitisch wirksame Einsatz von Beihilfen, etwa solcher zur Förderung der beruflichen und geografischen Mobilität. Aufgabe des Bundesministeriums für soziale Verwaltung ist dabei, allgemein verwertbare arbeitsmarktpolitische Kriterien zu erarbeiten und ihre Anwendung in aktuellen Situationen herbeizuführen (Festlegung von Mangelberufen, Bestimmung von Wirtschaftszweigen, Berufen und Gebieten, denen im besonderen Maße Arbeitskräfte zuzuführen sind).

Auf dem Gebiet der Berufsberatung behandelt das Bundesministerium für soziale Verwaltung im allgemeinen organisatorische und methodische Fragen der Berufsberatung und stellt das notwendige Informationsmaterial bereit. Es sorgt dafür, daß dieses Material laufend an die rasche Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Ausbildungswesens angepaßt wird, ebenso wie Inhalt und Gestaltung der Informationen an den Bedarf der Ratsuchenden.

Dem Bundesministerium für soziale Verwaltung obliegt auch die Erarbeitung und Publizierung von Informationsmaterial über Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten. Solches Material wird sowohl von den Ratsuchenden als auch vom eigenen Personal benötigt. Dabei ist auch auf die Zusammensetzung der Ratsuchenden und auf die Veränderungen der Berufswelt und des Ausbildungswesens Rücksicht zu nehmen. Bei Erhebungen über Berufe und Ausbildungswege hält das Bundesministerium für soziale Verwaltung Kontakt mit den Arbeitsmarktpartnern und ihren Organisationen.

Auf dem Gebiet der beruflichen Rehabilitation veranlaßt das Bundesministerium für soziale Verwaltung die nötigen Erhebungen, Versuchstätigkeiten und Kontrolluntersuchungen, die für die Entwicklungsarbeit und die Festlegung von Umfang und Inhalt der Rehabilitationstätigkeit der Landesarbeitsämter und Arbeitsämter erforderlich sind.

- 11 -

- 11 -

Auf dem Gebiet der Schulung von Arbeitskräften obliegt dem Bundesministerium für soziale Verwaltung die Analyse, Planung und Koordination von Fragen, die die berufliche Aus- und Weiterbildung betreffen. Das geschieht in Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktpartnern, den von ihnen eingerichteten Schulungsinstitutionen und den berührten Ressorts.

Das Bundesministerium für soziale Verwaltung entfaltet auch wichtige Tätigkeiten auf dem Gebiet der Arbeitsplatzsicherung und -erhaltung. Es ist hier zwischen kürzerfristigen Beschäftigungsschwankungen und strukturellen Beschäftigungsschwierigkeiten zu unterscheiden. Hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherung steht für das Bundesministerium für soziale Verwaltung die Entwicklungsarbeit im Vordergrund. Es sind laufend neue Formen zu entwickeln, in denen die Beihilfen etwa zur Bekämpfung der Winterarbeitslosigkeit einzusetzen sind. Bezüglich der Arbeitsplatzsicherung bei strukturellen Beschäftigungsschwierigkeiten werden im Sozialministerium neben Entwicklungs- und Grundlagenarbeit auch viele Einzelfälle bearbeitet, weil die Beihilfen meist über jenem Betrag liegen, bei dem sie noch von den Landesarbeitsämtern erledigt werden können.

Den Beratungs- und Informationstätigkeiten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung kommt bei der Standortwahl besonders große Bedeutung zu. Das Ministerium informiert über die für Betriebsgründungen geeigneten Gebiete. Die Arbeit in diesem Bereich erfordert ebenfalls enge Zusammenarbeit mit vielen Stellen, insbesondere aber mit den Stellen, die sich mit Raumordnungsfragen und Fragen einer koordinierten Wirtschaftspolitik befassen.

Den Landesarbeitsämtern obliegt im Rahmen der ihnen vom Bundesministerium für soziale Verwaltung erteilten grundsätzlichen Weisungen die Durchführung der Arbeitsmarktpolitik auf Landesebene, also unter besonderer Bedachtnahme auf regionale Gesichtspunkte und Entwicklungen. Sie wirken aber auch an der vom Bundesministerium für soziale Verwaltung durchzuführenden Arbeitsmarkt-

- 12 -

- 12 -

und Berufsforschung mit, indem sie laufend die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe beobachten und zur Erarbeitung der Grundlagen für eine aktive Arbeitsmarktpolitik des Ministeriums beitragen. Im Rahmen der im Arbeitsmarktförderungsgesetz vorgesehenen arbeitsmarktpolitischen Förderungsmaßnahmen durch Gewährung von finanziellen Beihilfen haben die Landesarbeitsämter über alle Beihilfenbegehren zu entscheiden, soweit sie bei den delegierbaren Beihilfentypen die Entscheidung nicht auf die Arbeitsämter delegiert haben - es handelt sich im wesentlichen um Beihilfen zur Förderung der geografischen oder beruflichen Mobilität für Einzelpersonen - oder der Gesetzgeber die Entscheidung nicht dem Bundesministerium für soziale Verwaltung übertragen hat.

Die Landesarbeitsämter sind Aufsichtsbehörden der Arbeitsämter und im behördlichen Verfahren (Arbeitslosenversicherungsgesetz, Ausländerbeschäftigungsgesetz, Bauarbeiterschlechtwetterentschädigungsgesetz) Berufungsinstanz gegen Bescheide der Arbeitsämter. In ihrer Aufsichtsfunktion haben die Landesarbeitsämter insbesondere auch für einen weiteren Ausbau des Arbeitsmarktservice bei den Arbeitsämtern zu sorgen. Die Landesarbeitsämter nehmen aber auch teilweise selbst für bestimmte Personengruppen (z.B. Maturanten) Aufgaben des Arbeitsmarktservice wahr (Sonderdienste).

Die Arbeitsämter führen innerhalb ihrer örtlichen Zuständigkeitsbereiche im Rahmen der ihnen erteilten Weisungen alle der Arbeitsmarktverwaltung vom Gesetzgeber übertragenen Aufgaben durch. Hinter dieser allgemeinen Formulierung verbirgt sich eine Fülle von Aufgaben, die sich bei Zugrundelegung der wichtigsten einschlägigen Gesetze wie folgt darstellen lassen:

- a) Arbeitsmarktförderungsgesetz: Den Kern der Tätigkeit des Arbeitsamtes bildet die Einflußnahme auf das Arbeitsmarktgeschehen durch eine möglichst umfassende Informations-, Beratungs- und Vermittlungstätigkeit sowohl im Dienste der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber. Dieses Arbeitsmarktservice beginnt bei allgemeinen Maßnahmen der Berufsaufklärung

- 13 -

- 13 -

von vor der Berufswahl stehenden Jugendlichen, setzt sich mit der Einzelberatung von Personen aller Altersgruppen bei der Berufswahl oder bei einem angestrebten Berufswechsel fort und findet ihren Abschluß in der Hilfeleistung bei der Erlangung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen bzw. in der Hilfestellung für den Dienstgeber bei der Beschaffung möglichst geeigneter Arbeitskräfte. Im Rahmen dieser Beratungs- und Vermittlungstätigkeit unterstützt das Arbeitsamt eine allenfalls notwendige Anpassung der Rat- oder Arbeitssuchenden an die Erfordernisse des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes durch Gewährung finanzieller Beihilfen, insbesondere zur Förderung der beruflichen und geografischen Mobilität. Das Arbeitsmarktförderungsgesetz bietet dem Arbeitsamt diesbezüglich eine Reihe von Beihilfenmöglichkeiten. Im Rahmen des Arbeitsmarktservice nimmt auch die Betreuung der Behinderten (berufliche Rehabilitation) einen besonderen Platz ein..

Das Arbeitsamt trägt aber auch zur Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung oder zur Verhütung von Arbeitslosigkeit dadurch bei, daß es an Förderungsmaßnahmen zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen (z.B. Kurzarbeitsbeihilfen, PAF) und zum Ausgleich längerfristiger Beschäftigungsschwierigkeiten mitwirkt.

- b) Ausländerbeschäftigungsgesetz: Dem Arbeitsamt obliegt die Überwachung und Steuerung der Ausländerbeschäftigung in erster Linie nach arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten auf der Bezirksebene im Rahmen der ihm erteilten Durchführungsweisungen.
- c) Arbeitslosenversicherungsgesetz, Sonderunterstützungsgesetz, Überbrückungshilfe: Eine weitere, sehr wichtige und unter Umständen (z.B. bei stoßartigem großem Anfall von Arbeitslosigkeit): außerordentlich belastende und unter Termindruck durchzuführende Aufgabe ist die Betreuung der Arbeitslosen durch Berechnung und Anweisung der ihnen nach den einschlägigen Gesetzen zustehenden Leistungen.

- 14 -

d) Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz: Dem Arbeitsamt obliegt die Überprüfung und Abrechnung der von den Dienstgebern erstellten Anträge auf Erstattung der von ihnen ausbezahlten Schlechtwetterentschädigungen.

Die Sozialpartnerorganisationen wirken an grundlegenden und wichtigen Entscheidungen im Rahmen der bei der Arbeitsmarktverwaltung errichteten Beratungsorgane, wie sie zu Artikel 5 dargelegt wurden, mit.

Für den Bereich der Arbeitsaufsicht wird dieser Artikel durch die Tätigkeit der Arbeitsinspektorate, des Verkehrs-Arbeitsinspektorates, der Bergbehörden sowie der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen erfüllt.

Nach Artikel 7 des Übereinkommens ist bei Vorliegen gewisser Voraussetzungen, nötigenfalls stufenweise, eine Ausdehnung der Aufgaben des Systems der Arbeitsverwaltung auf Tätigkeiten zu fördern, die in Zusammenarbeit mit anderen zuständigen Stellen durchzuführen sind und die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsleben von rechtlich nicht als abhängig beschäftigt geltenden Erwerbstätigen Gruppen betreffen, wie z.B. Pächter, Teilpächter, im informellen Sektor selbständig erwerbstätige Personen (damit sind vor allem Kleingewerbetreibende, Straßenhändler, Schuhputzer etc. gemeint), Mitglieder von Genossenschaften, Personen, die in Betrieben mit Arbeiterselbstverwaltung sowie Personen, die im Rahmen von Systemen tätig sind, die auf gemeinschaftlichen Gepflogenheiten oder Traditionen beruhen. - § 1 Abs.1 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes bestimmt, daß die Arbeitsmarktverwaltung ihre Tätigkeit so ausübt, daß sie insbesondere

- a) Personen bei der Berufswahl und bei einem angestrebten Berufswechsel berät,
- b) Personen bei der Erlangung eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes und bei der Aufrechterhaltung ihrer Beschäftigung oder Ausbildung behilflich ist,
- c) Dienstgebern bei der Beschaffung geeigneter Arbeitskräfte behilflich ist,

- 15 -

- 15 -

d) eine allenfalls notwendige Anpassung an die Erfordernisse des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes fördert.

Selbständige Erwerbstätige treten als Adressaten der Arbeitsmarktverwaltung vorwiegend dann in Erscheinung, wenn sie als Dienstgeber bereit sind, unselbständige Arbeitskräfte aufzunehmen oder aber die selbständige Erwerbstätigkeit aufgeben und als unselbständige Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt unterkommen wollen. Eine Gleichstellungsmöglichkeit von Selbständigen mit Unselbständigen, insbesondere auch hinsichtlich der im Artikel 7 lediglich in demonstrativer Weise aufgezählten Kategorien von selbständig Erwerbstätigen, besteht nach der gegenwärtigen Gesetzeslage nicht. Das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 ist überhaupt nur auf Dienstnehmer abgestellt.

Auch im Bereich der Arbeitsaufsicht wird den Forderungen des Artikels 7 durch die derzeitige Rechtslage in Österreich nicht entsprochen.

Den Bestimmungen des Artikels 8 des Übereinkommens, wonach in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis die im Rahmen des Systems der Arbeitsverwaltung zuständigen Stellen an der Vorbereitung und Ausarbeitung der staatlichen Politik auf dem Gebiet der internationalen Arbeitsangelegenheiten sowie der Vertretung des Staates in diesen Angelegenheiten mitzuwirken haben wird in Österreich insbesondere durch das Bundesministeriengesetz 1973, BGBl.Nr. 389 und die Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, BGBl.Nr.223/1949 bzw. durch die seitens des Bundesministeriums für Auswärtige Angelegenheiten gehandhabte Praxis, in diesen Angelegenheiten die Stellungnahmen der zuständigen Stellen einzuholen bzw. diese Stellen um Entsendung von Experten in die internationalen Gremien zu ersuchen, Rechnung getragen.

- 16 -



- 16 -

Die in Artikel 9 des Übereinkommens für das Arbeitsministerium oder eine andere vergleichbare Stelle geforderten Mittel für eine Überprüfung, ob die für bestimmte Tätigkeiten der Arbeitsverwaltung zuständigen halbstaatlichen sowie die mit solchen Tätigkeiten betrauten regionalen oder lokalen Stellen gemäß den innerstaatlichen Gesetzen und unter Beachtung der ihnen gesetzten Ziele handeln, ist in Österreich vor allem durch die vom Bundesministerium für soziale Verwaltung ausgeübte Koordinierungs- und Aufsichtstätigkeit gewährleistet.

Den in Artikel 10 des Übereinkommens enthaltenen Bestimmungen, daß das Personal des Systems der Arbeitsverwaltung eine ausreichende Qualifizierung aufweisen, Zugang zu der erforderlichen Ausbildung haben, und von unzulässigen äußeren Einflüssen unabhängig sein muß sowie über den Status, die materiellen Mittel und die Finanzmittel zu verfügen hat, die für die wirksame Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sind, ist in Österreich durch eine Reihe von Rechtsvorschriften, wie z.B. das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl.Nr. 329, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl.Nr. 86, das Gehaltsgesetz 1956, BGBl.Nr. 54, das Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl.Nr. 31/1969, das Arbeitsinspektionsgesetz 1974, BGBl.Nr. 143 entsprochen.

Die Artikel 11 bis 18 des Übereinkommens enthalten lediglich die allen Übereinkommen der Internationalen Arbeitskonferenz gemeinsamen Schlußartikel.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß infolge der Nichterfüllung bzw. nicht vollständigen Erfüllung einiger Bestimmungen des vorliegenden Übereinkommens die Voraussetzungen für eine Ratifikation des Übereinkommens Nr.150 derzeit nicht gegeben erscheinen.

- 17 -

- 17 -

### Die Empfehlung

Bezüglich des Wortlautes der Empfehlung wird auf den angeschlossenen amtlichen deutschen Übersetzungstext verwiesen, um eine Wiederholung der umfangreichen Vorschläge zu vermeiden, zumal für Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz ein Ratifikationsverfahren nicht vorgesehen ist. In den folgenden Ausführungen wird somit lediglich unter Anführung der Absätze der Empfehlung die geltende österreichische Rechtslage dargestellt und aufgezeigt, inwieweit die Vorschläge bereits erfüllt erscheinen.

Die Absätze 1 bis 4 entsprechend den Artikeln 1 bis 4 des Übereinkommens. Es darf daher auf die obigen Ausführungen zu diesen Artikeln verwiesen werden.

Zu den Absätzen 5, 6 und 7 wird auf die Bemerkungen zu den Artikeln 4 und 5 des Übereinkommens hingewiesen. Ergänzend ist noch festzustellen, daß Österreich die IAO-Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht in Gewerbe und Handel und (Nr. 98) über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen ratifiziert und sie in den Bundesgesetzblättern Nr.225/1949 und 20/1952 kundgemacht hat.

Zu den Absätzen 8 und 9: Auf Grund des Arbeitsverfassungsgesetzes ist das Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung die Herbeiführung eines Interessenausgleiches zum Wohl der Arbeitnehmer.

In Österreich ist die Regelung der Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien primär den Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vorbehalten und im I. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes ausführlich festgelegt.

- 18 -

- 18 -

Für den Bereich der Arbeitsinspektion wird dem Unterabsatz 2 des Absatzes 8 durch die Bestimmungen des § 2 Abs.2 und 3 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974 entsprochen.

Zu Absatz 10: Nach den innerstaatlichen Verhältnissen in Österreich gibt es Schlichtungs- und Vermittlungsdienste sowohl durch Gesetz als auch durch Gesamtvereinbarungen. Nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes sind hierfür die Einigungsämter selbst oder die bei den Einigungsämtern errichteten Schlichtungsstellen zuständig. Daneben sehen zahlreiche Kollektivverträge selbst die Einsetzung von Schlichtungsinstitutionen vor.

Zu Absatz 11: Hinsichtlich des Unterabsatzes 1 wird auf die Ausführungen zu Artikel 6 des Übereinkommens hingewiesen. Was den Unterabsatz 2 betrifft, verfügt das Bundesministerium für soziale Verwaltung, soweit es sich um arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Sinne des Arbeitsmarktförderungsgesetzes handelt, über Koordinationsmöglichkeiten zwischen den einzelnen Organisationseinheiten der Arbeitsmarktverwaltung. Koordinierende Funktion gegenüber anderen Stellen, die beschäftigungspolitisch wirksame Maßnahmen setzen, hat das Bundesministerium für soziale Verwaltung nicht.

Zu den Absätzen 12 und 13: Auf die Ausführungen zu den Artikeln 6 und 5 des Übereinkommens wird verwiesen.

Zu Absatz 14: Zu den Vorschlägen dieses Absatzes ist festzustellen, daß die Arbeitsmarktverwaltung aufgrund ihrer laufenden Arbeitsmarktbeobachtung und in ihrem Auftrag erstellten längerfristigen Arbeitsmarktprognose über vielfältige Informationen über das zu erwartende Arbeitsmarktgeschehen verfügt. Unter Zugrundelegung dieser Informationen werden die arbeitsmarktpolitischen Programme im Zusammenwirken mit dem Beirat für

- 19 -

- 19 -

Arbeitsmarktpolitik erstellt, die die Grundlage für die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auf allen Ebenen der Arbeitsmarktverwaltung bilden.

Zu Absatz 15: Im Rahmen des Arbeitsmarktservice besteht auch ein unentgeltlicher öffentlicher Arbeitsvermittlungsdienst mit dem Zweck, Arbeitsuchende mit Dienstgebern zur Begründung von Dienstverhältnissen zusammenzuführen. Durch die regionale Streuung der Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung wird dieser Dienst im ganzen Bundesgebiet angeboten und ist jedermann zugänglich. Das Bundesministerium für soziale Verwaltung übt ferner die Aufsicht über die nichtöffentliche Arbeitsvermittlung aus. Diese Aufsicht soll die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes und seiner Durchführungsvorschriften sicherstellen. Doch ist die wichtigere Aufgabe auf diesem Gebiet, die private und öffentliche Arbeitsvermittlung zu positiver Zusammenarbeit zu bringen, wie das schon das von Österreich ratifizierte und im Bundesgesetzblatt unter Nr. 226/1924 kundgemachte IAO-Übereinkommen (Nr.2) über Arbeitslosigkeit vorsieht.

Zu Absatz 16: Die Ausgaben der Arbeitsmarktverwaltung beinhalten den Verwaltungsaufwand der Landesarbeitsämter und Arbeitsämter (Personal- und Sachaufwand) und den Leistungs- und Förderungsaufwand aufgrund der von der Arbeitsmarktverwaltung zu vollziehenden Gesetze. Diese Ausgaben werden durch die Einnahmen der Arbeitsmarktverwaltung gedeckt. Alle Ausgaben der Arbeitsmarktverwaltung werden vom Bund während des Haushaltsjahres vorschußweise bestritten. Die Arbeitslosenversicherungsbeiträge werden von den Trägern der Krankenversicherung treuhändig eingehoben und an das Bundesministerium für soziale Verwaltung abgeführt und vorerst im Bundeshaushalt vereinnahmt. Übersteigen nach Rechnungsabschluß in einem Kalenderjahr die Einnahmen die Ausgaben, so ist dieser Überschuß nach Abdeckung allfälliger

- 20 -

- 20 -

unbeglichener Vorschüsse des Bundes einem Reservefond zuzuführen. Ergibt sich hingegen ein Gebarungsabgang, so sind die Mittel des Reservefonds heranzuziehen. Die Gesamtausgaben und Einnahmengebahrung ist Bestandteil des Bundeshaushaltes und im Bundesfinanzgesetz enthalten.

Zu Absatz 17: Das Arbeitsmarktservice, das durch Information, Beratung und Vermittlung jährlich einen großen Teil der Arbeitsplatzbesetzungen beeinflussen kann und daher jenes arbeitsmarktpolitische Instrument ist, das am umfassendsten zu wirken vermag, ist vorbereitet, angesichts des prognostizierten starken Zuwachses von Arbeitnehmern bis 1991 und der damit verbundenen Umschichtung aus dem Sektor der Selbständigen durch den Einsatz aller verfügbaren arbeitsmarktpolitischen Möglichkeiten die Vollbeschäftigungspolitik weiterzuführen. Sowohl die Bewältigung der sich eventuell aus der demografischen Entwicklung bzw. des Wirtschaftsverlaufs für bestimmte Personengruppen ergebenden Beschäftigungsprobleme als auch die Unterstützung der infolge des Strukturwandels zu erwartenden Mobilitätsanforderungen an die Arbeitskräfte werden zu den wichtigsten Aufgaben des Arbeitsmarktservice gehören. Durch die unmittelbare Nähe der Beratungs- und Vermittlungsdienste zu den Menschen, die der Unterstützung der Arbeitsämter bedürfen, ist ein gut funktionierendes, auf die Bedürfnisse der Klienten und Erfordernisse der Wirtschaftsunternehmungen abgestimmtes Arbeitsmarktservice neben Informations- und Beratungsstelle auch notwendige Voraussetzung für die sinnvolle und wirksame Setzung weiterer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Die richtige Beratung der neu ins Berufsleben Eintretenden aller Altersstufen bzw. derjenigen Jugendlichen, die ihre Berufsausbildung mit einem Hochschulstudium noch fortsetzen wollen, kann einen entscheidenden Beitrag zur befriedigenden Berufswahl und gesicherten Beschäftigungsmöglichkeit nach erfolgter

- 21 -

- 21 -

Berufsausbildung leisten. Weiters ermöglicht das Arbeitsmarktservice die besonders intensive Betreuung von Arbeitssuchenden, deren Begabung und mangelnde Qualifikation das Finden einer Beschäftigung besonders erschwert oder die durch Behinderung verschiedenster Art keinen adäquaten Zugang zum Arbeitsmarkt finden.

Die verschiedenen Formen der Arbeitsmarktausbildung, die ebenso wie Förderungen der geografischen Mobilität im gegebenen Falle als Ergänzung zur Realisierung von Beratungsergebnissen angeboten werden können, sind als eine weitere wichtige Möglichkeit der Arbeitsmarktverwaltung zu sehen, mit der sie in nächster Zeit vor allem Unterbringungsschwierigkeiten verschiedenster Personen auf dem Arbeitsmarkt wirksam begegnen kann. Daneben kann auch ein Beitrag zur Realisierung der dem Strukturwandel und dem Wirtschaftswachstum folgenden Mobilitätsanforderungen an die Arbeitskräfte geleistet werden. Auch für die erfolgreiche Eingliederung von Frauen in das Berufsleben, die Senkung der relativ hohen Frauenarbeitslosigkeit sowie die gleichmäßigere Verteilung der Geschlechter auf Berufsarten und Qualifikationsstufen wird die Arbeitsmarktausbildung neben dem Arbeitsmarktservice eine wichtige Rolle spielen. Ebenfalls für andere spezifische Personengruppen wie ältere Arbeitskräfte, Behinderte, vor allem aber auch für jugendliche Schulabgänger aus verschiedensten Schultypen, junge Absolventen einer Facharbeiterausbildung, Studienabbrecher und auch Hochschulabsolventen, die Schwierigkeiten haben, einen ihrer Ausbildung adäquaten Arbeitsplatz zu finden, wird die Arbeitsmarktausbildung herangezogen werden können.

Zu Absatz 18: § 1 Abs.2 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes bestimmt, daß das Bundesministerium für soziale Verwaltung für die Arbeitsmarktbeobachtung sowie für die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu sorgen hat. In Ausführung dieser Bestimmung wird neben den Bestrebungen, möglichst umfangreiche Informationen über das Arbeitsmarktgeschehen sowie die Arbeits- und Berufswelt zu erhalten, die wissenschaftliche Grundlagenarbeit im

- 22 -

Bezug auf die optimale Verwendung der zur Verfügung stehenden bzw. neu zu entwickelnden Instrumente vorangetrieben. Die durch den gesellschaftlichen Wandel sich ändernden Lebensumstände und Erwartungen der von der Arbeitsmarktverwaltung zu betreuenden Personen und die damit entstehenden organisatorischen und technischen Aufgaben der Arbeitsmarktverwaltung werden zunehmend komplex. Generelles Ziel der Forschungsarbeit ist es, die verwendeten Instrumente in ihrer Effizienz zu evaluieren, im speziellen im Rahmen von Kostennutzanalysen den gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Nutzen der zu verausgabenden Geldmittel zu maximieren.

Auf arbeitsrechtlichem Gebiet wurde die Anregung dieses Absatzes in Österreich durch die im März 1979 erfolgte Gründung des Vereins "Institut für Arbeitswissenschaften" verwirklicht. Dieser Einrichtung gehören unter dem Vorsitz des Bundesministers für soziale Verwaltung verschiedene Ministerien und Interessenvertretungen an. Für den Bereich der Arbeitsinspektion enthält § 2 Abs.4 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974 eine entsprechende Regelung.

Zu den Absätzen 19 bis 21: Entsprechend § 10 Abs.1 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974 wird vom Bundesminister für soziale Verwaltung jährlich ein Bericht über die Tätigkeit der Arbeitsinspektion dem Nationalrat vorgelegt, der auch in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung und für Gesundheit und Umweltschutz veröffentlicht wird. Auch vom Bundesminister für Verkehr wird gemäß § 17 des Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetzes jährlich ein Bericht über die Tätigkeit und Wahrnehmungen des Verkehrs-Arbeitsinspektorates dem Nationalrat vorgelegt. Desgleichen wird von den Bergbehörden im Montanhandbuch sowie von den einzelnen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen jährlich ein Bericht erstellt. Des weiteren ist noch auf den seit dem Jahre 1966 jährlich vom Bundesminister für soziale Verwaltung erstellten und von der Bundesregierung dem Nationalrat vorgelegten Bericht über die soziale Lage hinzuweisen.

- 23 -

- 23 -

Eine ständige Überprüfung des System der Arbeitsverwaltung in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer findet in Österreich zwar nicht statt, doch bestehen auf gewissen Gebieten mit den Interessenvertretungen Kontakte, z.B. im Rahmen der Arbeitsmarktverwaltung oder der regelmäßigen Konferenzen der Arbeitsinspektion.

Zu den Absätzen 22 bis 24: Auf die Ausführungen zu Artikel 10 des Übereinkommens wird hingewiesen. Bisher nur zum Teil erfolgreich waren allerdings die Bemühungen den Personalstand der Arbeitsinspektion den Erfordernissen entsprechend auszubauen. Insbesondere konnten nicht genügend Dienstposten geschaffen und die für Ärzte vorgesehenen Dienstposten mangels geeigneter Bewerber nicht besetzt werden.

Zu Absatz 25: Den Anregungen über den internen Aufbau der Arbeitsverwaltung wird durch die Geschäftseinteilung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung entsprochen.

Zu Absatz 26: Im Rahmen der Arbeitsmarktverwaltung ist für den Bereich eines jeden Bundeslandes ein Landesarbeitsamt errichtet und bestehen im allgemeinen für den Bereich eines politischen Bezirkes errichtete Arbeitsämter (in Wien bestehen für die Bezirke I bis XXII zehn Facharbeitsämter), die im Bedarfsfall auch Aufgliederungen in Form von Zweig- und Nebenstellen haben können. Dem Personal dieser Dienststellen stehen grundsätzlich Dienstwagen bzw. beamteneigene Kraftfahrzeuge zur Verfügung, zum Teil werden für Außendienste auch öffentliche Verkehrsmittel benutzt. Dies gilt ebenso für die Arbeitsinspektorate, wovon in jedem Bundesland zumindest eines besteht.

Abschließend kann gesagt werden, daß die Vorschläge und Anregungen der Empfehlung in Österreich im Großen und Ganzen verwirklicht sind.

- 24 -



- 24 -

Die Bundesregierung hat in der Sitzung des Ministerrates vom ..... 1980 beschlossen, den Bericht über das Übereinkommen Nr.150 und die Empfehlung Nr.158 zur Kenntnis zu nehmen, die beteiligten Bundesminister einzuladen, bei künftigen Maßnahmen auf dem gegenständlichen Rechtsgebiet die Bestimmungen, Vorschläge und Anregungen der beiden Instrumente soweit wie möglich zu berücksichtigen und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Bundesregierung stellt daher den

A n t r a g ,

der Nationalrat wolle den Bericht über das Übereinkommen (Nr.150) über die Arbeitsverwaltung: Rolle, Aufgaben, Aufbau und die Empfehlung (Nr.158) betreffend denselben Gegenstand zur Kenntnis nehmen.

~~INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ~~~~Übereinkommen 150~~

(NR 150)

**ÜBEREINKOMMEN ÜBER DIE ARBEITSVERWALTUNG:  
ROLLE, AUFGABEN, AUFBAU**

- 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,
- verweist auf die Bestimmungen bestehender internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, insbesondere des Übereinkommens über die Arbeitsaufsicht, 1947, des Übereinkommens über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, und des Übereinkommens über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, in denen die Wahrnehmung bestimmter Aufgaben der Arbeitsverwaltung gefordert wird;
- hält es für wünschenswert, daß Urkunden angenommen werden, die Richtlinien für das Gesamtsystem der Arbeitsverwaltung festlegen;
- verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über die Beschäftigungspolitik, 1964, und des Übereinkommens über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975; verweist ferner auf das Ziel der Schaffung einer vollen und angemessen entlohnten Beschäftigung und bekräftigt die Notwendigkeit von Programmen der Arbeitsverwaltung, die es ermöglichen, auf dieses Ziel hinzuwirken und die in den genannten Übereinkommen dargelegten Ziele zu verwirklichen;
- erkennt die Notwendigkeit an, die Unabhängigkeit der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer voll zu wahren, und verweist in diesem Zusammenhang auf die Bestimmungen bestehender internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, die die Vereinigungsfreiheit, das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen gewährleisten — insbesondere das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 — und die jede Einmischung der Behörden untersagen, durch die diese Rechte beschränkt würden oder ihre rechtmäßige Ausübung behindert würde, und ist der Auffassung, daß den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei der Erreichung der Ziele des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Fortschritts eine wesentliche Rolle zufällt;
- hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Arbeitsverwaltung: Aufgaben, Befugnisse, Aufbau, 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 26. Juni 1978, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Arbeitsverwaltung, 1978, bezeichnet wird.

— 2 —

#### *Artikel 1*

Im Sinne dieses Übereinkommens

- a) bezeichnet der Ausdruck „Arbeitsverwaltung“ die Tätigkeiten der öffentlichen Verwaltung auf dem Gebiet der innerstaatlichen Arbeitspolitik;
- b) umfaßt der Ausdruck „System der Arbeitsverwaltung“ alle Organe der öffentlichen Verwaltung, die für die Arbeitsverwaltung verantwortlich oder damit befaßt sind — gleich ob es sich um ministerielle Dienststellen oder öffentliche Institutionen einschließlich halbstaatlicher und regionaler oder lokaler Stellen oder irgendeine andere Form der dezentralisierten Verwaltung handelt — sowie jeden institutionellen Rahmen für die Koordinierung der Tätigkeiten solcher Organe und für die Anhörung und Beteiligung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und ihrer Verbände.

#### *Artikel 2*

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis bestimmte Tätigkeiten der Arbeitsverwaltung nichtstaatlichen Organisationen, insbesondere Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer — oder gegebenenfalls Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer — übertragen oder anvertrauen.

#### *Artikel 3*

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann bestimmte Tätigkeiten auf dem Gebiet der innerstaatlichen Arbeitspolitik als Angelegenheiten betrachten, die gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis durch direkte Verhandlungen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geregelt werden.

#### *Artikel 4*

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in einer den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechenden Weise dafür zu sorgen, daß in seinem Gebiet ein System der Arbeitsverwaltung eingerichtet wird und wirksam funktioniert und daß die ihm zugewiesenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten ordnungsgemäß koordiniert werden.

#### *Artikel 5*

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung Beratungen, Zusammenarbeit und Verhandlungen zwischen den öffentlichen Stellen und den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer — oder gegebenenfalls den Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer — zu gewährleisten.

2. Diese Vorkehrungen sind, soweit dies mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis vereinbar ist, auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie für die verschiedenen Sektoren der Wirtschaft zu treffen.

#### *Artikel 6*

1. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sind je nach Sachlage für die Vorbereitung, Durchführung, Koordinierung, Überwachung und Überprüfung der innerstaatlichen Arbeitspolitik verantwortlich oder wirken

dabei mit und sind im Rahmen der öffentlichen Verwaltung das Instrument für die Vorbereitung und Durchführung der zur Verwirklichung dieser Politik erlassenen Gesetzgebung.

2. Diese Stellen haben unter Berücksichtigung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen insbesondere

- a) an der Vorbereitung, Durchführung, Koordinierung, Überwachung und Überprüfung der innerstaatlichen Beschäftigungspolitik gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis mitzuwirken;
- b) die Lage der Beschäftigten, Arbeitslosen und Unterbeschäftigten unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis auf dem Gebiet der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und des Arbeitslebens zu untersuchen und laufend zu beobachten, auf Mängel und Mißstände in diesen Bereichen hinzuweisen und Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen;
- c) den Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie deren Verbänden, soweit es mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis vereinbar ist, ihre Dienste zur Verfügung zu stellen, um eine wirksame Beratung und Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Stellen und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie zwischen diesen Verbänden auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie in den verschiedenen Sektoren der Wirtschaft zu fördern;
- d) den Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie deren Verbänden auf Wunsch eine fachliche Beratung zukommen zu lassen.

#### *Artikel 7*

Falls die innerstaatlichen Verhältnisse es zur Befriedigung der Bedürfnisse der größtmöglichen Zahl von Arbeitnehmern erfordern und soweit solche Tätigkeiten noch nicht erfaßt sind, hat jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, die Ausdehnung der Aufgaben des Systems der Arbeitsverwaltung — nötigenfalls stufenweise — auf Tätigkeiten zu fördern, die in Zusammenarbeit mit anderen zuständigen Stellen durchzuführen sind und die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsleben von Erwerbstätigengruppen betreffen, die rechtlich nicht als abhängig Beschäftigte gelten, wie z. B.

- a) Pächter, die keine außenstehenden Arbeitskräfte beschäftigen, Teilpächter und ähnliche Gruppen landwirtschaftlicher Arbeitskräfte;
- b) selbständig erwerbstätige Personen, die keine außenstehenden Arbeitskräfte beschäftigen und die im informellen Sektor tätig sind, wie er in der innerstaatlichen Praxis verstanden wird;
- c) Mitglieder von Genossenschaften und in Betrieben mit Arbeiterselbstverwaltung tätige Personen;
- d) Personen, die im Rahmen von Systemen tätig sind, die auf gemeinschaftlichen Gepflogenheiten oder Traditionen beruhen.

#### *Artikel 8*

Soweit dies mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis vereinbar ist, haben die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung an der Ausarbeitung der staatlichen Politik auf dem Gebiet der internationalen Arbeitsangelegenheiten und an der Vertretung des Staates in diesen Angelegenheiten mitzuwirken und zur Vorbereitung der auf innerstaatlicher Ebene in diesem Bereich zu treffenden Maßnahmen beizutragen.

— 4 —

#### *Artikel 9*

Im Hinblick auf eine angemessene Koordinierung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Systems der Arbeitsverwaltung in der durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis bestimmten Weise muß das Arbeitsministerium oder eine andere vergleichbare Stelle über die Mittel verfügen, um feststellen zu können, ob halbstaatliche Stellen, die für bestimmte Tätigkeiten der Arbeitsverwaltung zuständig sind, und regionale oder lokale Stellen, denen solche Tätigkeiten übertragen worden sind, im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung handeln und die ihnen gesetzten Ziele beachten.

#### *Artikel 10*

1. Das Personal des Systems der Arbeitsverwaltung muß sich aus Personen zusammensetzen, die für die ihnen übertragenen Tätigkeiten ausreichend qualifiziert sind, Zugang zu der dafür erforderlichen Ausbildung haben und von unzulässigen äußeren Einflüssen unabhängig sind.

2. Dieses Personal hat über den Status, die materiellen Mittel und die Finanzmittel zu verfügen, die für die wirksame Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sind.

#### *Artikel 11*

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

#### *Artikel 12*

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 13*

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

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

#### *Artikel 14*

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

— 5 —

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

#### *Artikel 15*

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

#### *Artikel 16*

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

#### *Artikel 17*

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

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 13, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

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

#### *Artikel 18*

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

~~INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ~~~~Empfehlung 158~~

(CNR 158)

**EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE ARBEITSVERWALTUNG:  
ROLLE, AUFGABEN, AUFBAU**

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,

verweist auf die Bestimmungen bestehender internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, insbesondere des Übereinkommens über die Arbeitsaufsicht, 1947, des Übereinkommens über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, und des Übereinkommens über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, in denen die Wahrnehmung bestimmter Aufgaben der Arbeitsverwaltung gefordert wird;

hält es für wünschenswert, daß Urkunden angenommen werden, die Richtlinien für das Gesamtsystem der Arbeitsverwaltung festlegen;

verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über die Beschäftigungspolitik, 1964, und des Übereinkommens über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, verweist ferner auf das Ziel der Schaffung einer vollen und angemessen entlohnten Beschäftigung und bekräftigt die Notwendigkeit von Programmen der Arbeitsverwaltung, die es ermöglichen, auf dieses Ziel hinzuarbeiten und die in den genannten Übereinkommen dargelegten Ziele zu verwirklichen;

erkennt die Notwendigkeit an, die Unabhängigkeit der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer voll zu wahren, und verweist in diesem Zusammenhang auf die Bestimmungen bestehender internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, die die Vereinigungsfreiheit, das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen gewährleisten — insbesondere das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 — und die jede Einmischung der Behörden untersagen, durch die diese Rechte beschränkt würden oder ihre rechtmäßige Ausübung behindert würde, und ist der Auffassung, daß den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei der Erreichung der Ziele des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Fortschritts eine wesentliche Rolle zufällt;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Arbeitsverwaltung: Aufgaben, Befugnisse, Aufbau, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über die Arbeitsverwaltung, 1978, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 26. Juni 1978, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Arbeitsverwaltung, 1978, bezeichnet wird.

## I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

## 1. Im Sinne dieser Empfehlung

- a) bezeichnet der Ausdruck „Arbeitsverwaltung“ die Tätigkeiten der öffentlichen Verwaltung auf dem Gebiet der innerstaatlichen Arbeitspolitik;
- b) umfaßt der Ausdruck „System der Arbeitsverwaltung“ alle Organe der öffentlichen Verwaltung, die für die Arbeitsverwaltung verantwortlich oder damit befaßt sind — gleich, ob es sich um ministerielle Dienststellen oder öffentliche Institutionen einschließlich halbstaatlicher und regionaler oder lokaler Stellen oder irgendeine andere Form der dezentralisierten Verwaltung handelt — sowie jeden institutionellen Rahmen für die Koordinierung der Tätigkeiten solcher Organe und für die Anhörung und Beteiligung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und ihrer Verbände.

2. Jedes Mitglied kann gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis bestimmte Tätigkeiten der Arbeitsverwaltung nichtstaatlichen Organisationen, insbesondere Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer — oder gegebenenfalls Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer — übertragen oder anvertrauen.

3. Jedes Mitglied kann bestimmte Tätigkeiten auf dem Gebiet der innerstaatlichen Arbeitspolitik als Angelegenheiten betrachten, die gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis durch direkte Verhandlungen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geregelt werden.

4. Jedes Mitglied sollte in einer den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechenden Weise dafür sorgen, daß in seinem Gebiet ein System der Arbeitsverwaltung eingerichtet wird und wirksam funktioniert und daß die ihm zugewiesenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten ordnungsgemäß koordiniert werden.

## II. AUFGABEN DES INNERSTAATLICHEN SYSTEMS DER ARBEITSVERWALTUNG

*Arbeitsnormen*

5. (1) Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten — in Beratung mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und in der Art und Weise und unter den Voraussetzungen, wie sie sich aus der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis ergeben — aktiv an der Vorbereitung, Entwicklung, Annahme, Durchführung und Überprüfung von Arbeitsnormen einschließlich der einschlägigen Gesetze und Vorschriften mitwirken.

(2) Diese Stellen sollten den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in einer der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis entsprechenden Weise ihre Dienste zur Verfügung stellen, um die Regelung der Beschäftigungsbedingungen durch Kollektivverhandlungen zu fördern.

6. Zu dem System der Arbeitsverwaltung sollte auch eine Arbeitsaufsicht gehören.

*Arbeitsbeziehungen*

7. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten an der Bestimmung und Durchführung der Maßnahmen beteiligt sein, die sich als erforderlich erweisen können, um den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern die freie Ausübung des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten.



— 3 —

8. (1) Es sollte Arbeitsverwaltungsprogramme geben, die darauf abzielen, Arbeitsbeziehungen zu fördern, herzustellen und aufrechtzuerhalten, die unter Wahrung des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen der ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitslebens dienen.

(2) Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten zur Verbesserung der Arbeitsbeziehungen beitragen, indem sie für Betriebe sowie für Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die es wünschen, in Übereinstimmung mit Programmen, die auf der Grundlage von Beratungen mit diesen Verbänden entwickelt worden sind, Beratungsdienste bereitstellen oder ausbauen.

9. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten die volle Entwicklung und Anwendung von Einrichtungen und Verfahren für freiwillige Verhandlungen fördern.

10. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten im Falle von Kollektivstreitigkeiten in der Lage sein, im Einvernehmen mit den beteiligten Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Schlichtungs- und Vermittlungsdienste bereitzustellen, die den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechen.

#### *Beschäftigung*

11. (1) Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten für die Vorbereitung, Durchführung, Koordinierung, Überwachung und Überprüfung einer staatlichen Beschäftigungspolitik verantwortlich sein oder daran mitwirken.

(2) Eine zentrale Stelle innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung, die gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis zu bestimmen ist, sollte für die Ergreifung geeigneter institutioneller Maßnahmen zur Koordinierung der Tätigkeiten der einzelnen mit den verschiedenen Aspekten der Beschäftigungspolitik befaßten Organe und Stellen verantwortlich oder an solchen Maßnahmen beteiligt sein.

12. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten Arbeitsvermittlungsdienste, Programme zur Beschäftigungsförderung und zur Schaffung von Arbeitsplätzen, Berufsberatungs- und Berufsbildungsprogramme sowie Systeme für Leistungen bei Arbeitslosigkeit miteinander koordinieren oder an deren Koordinierung mitwirken; ferner sollten sie diese verschiedenen Dienste, Programme und Systeme mit der Durchführung allgemeiner beschäftigungspolitischer Maßnahmen koordinieren oder an deren Koordinierung mitwirken.

13. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten dafür verantwortlich sein, Methoden und Verfahren zu erarbeiten oder deren Erarbeitung zu fördern, die gewährleisten sollen, daß die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer — oder gegebenenfalls die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer — in Belangen der Beschäftigungspolitik angehört werden und daß deren Mitarbeit bei der Durchführung dieser Politik gefördert wird.

14. (1) Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten für die Arbeitskräfteplanung verantwortlich sein oder, falls dies nicht möglich ist, an der Tätigkeit der dafür zuständigen Stellen sowohl durch eine institutionelle Vertretung als auch durch die Vermittlung fachlicher Informationen und Beratung beteiligt werden.

(2) Sie sollten an der Koordinierung von Arbeitskräfteplänen und an deren Einbeziehung in die Wirtschaftsplanung beteiligt werden.

(3) Sie sollten gemeinsame Maßnahmen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, gegebenenfalls mit Unterstützung von öffentlichen Stellen, sowohl in bezug auf kurzfristige als auch auf langfristige beschäftigungspolitische Maßnahmen fördern.

— 4 —

15. Das System der Arbeitsverwaltung sollte einen unentgeltlichen öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst umfassen und dessen wirksames Funktionieren sicherstellen.

16. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten, wo immer die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis dies zuläßt, für die Verwaltung öffentlicher Mittel verantwortlich oder mitverantwortlich sein, die für Zwecke wie die Bekämpfung von Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit, den regionalen Beschäftigungsausgleich oder die Förderung und Unterstützung der Beschäftigung bestimmter Arbeitnehmergruppen, einschließlich der Einrichtung geschützter Arbeitsplätze, bereitgestellt worden sind.

17. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten in der Art und Weise und unter den Voraussetzungen, wie sie durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis bestimmt sind, an der Entwicklung umfassender und abgestimmter Maßnahmen und Programme zur Erschließung des Arbeitskräftepotentials, einschließlich Berufsberatung und Berufsbildung, mitwirken.

#### *Forschung in Arbeitsfragen*

18. Zur Verwirklichung seiner sozialen Zielsetzung sollte das System der Arbeitsverwaltung als eine seiner maßgebenden Aufgaben Forschung betreiben und Forschungsarbeiten von anderer Seite fördern.

### III. AUFBAU DES INNERSTAATLICHEN SYSTEMS DER ARBEITSVERWALTUNG

#### *Koordinierung*

19. Das Arbeitsministerium oder eine andere durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis bestimmte vergleichbare Stelle sollte Maßnahmen treffen oder veranlassen, die gewährleisten, daß das System der Arbeitsverwaltung in geeigneter Weise in den Verwaltungs- und Beratungseinrichtungen vertreten ist, in denen wirtschafts- und sozialpolitische Informationen gesammelt, Meinungen ausgetauscht, Entscheidungen vorbereitet und getroffen sowie Durchführungsmaßnahmen entworfen werden.

20. (1) Die Hauptdienststellen der Arbeitsverwaltung, welche für die in den Absätzen 5 bis 18 erwähnten Sachfragen zuständig sind, sollten dem Arbeitsministerium oder der in Absatz 19 erwähnten anderen vergleichbaren Stelle sowie den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer regelmäßig Informationen oder Berichte über ihre Tätigkeiten vorlegen.

(2) Diese Informationen oder Berichte sollten technischer Art sein, einschlägige statistische Angaben enthalten und die aufgetretenen Probleme sowie gegebenenfalls die erreichten Lösungen in einer Weise darstellen, daß gegenwärtige Tendenzen und vorhersehbare künftige Entwicklungen auf den Gebieten, die für das Arbeitsverwaltungssystem von besonderer Bedeutung sind, beurteilt werden können.

(3) Das System der Arbeitsverwaltung sollte Informationen von allgemeinem Interesse über Arbeitsfragen, die es auf Grund seiner Tätigkeit erlangen kann, auswerten, veröffentlichen und verbreiten.

(4) Die Mitglieder sollten in Beratung mit dem Internationalen Arbeitsamt bemüht sein, geeignete Modelle für die Veröffentlichung dieser Informationen zu entwickeln, um deren internationale Vergleichbarkeit zu verbessern.

— 5 —

21. Der Aufbau des innerstaatlichen Systems der Arbeitsverwaltung sollte in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ständig überprüft werden.

#### *Finanzmittel und Personal*

22. (1) Durch geeignete Vorkehrungen sollten dem System der Arbeitsverwaltung die nötigen Finanzmittel und Personal in ausreichender Anzahl und mit angemessener Qualifikation zur Verfügung gestellt werden, damit seine Leistungsfähigkeit gefördert wird.

(2) In diesem Zusammenhang sollten die folgenden Aspekte entsprechend berücksichtigt werden:

- a) die Bedeutung der durchzuführenden Aufgaben;
- b) die dem Personal zur Verfügung gestellten materiellen Mittel;
- c) die praktischen Voraussetzungen, unter denen die verschiedenen Aufgaben durchgeführt werden müssen, um die erwarteten Ergebnisse zu erzielen.

23. (1) Das Personal des Systems der Arbeitsverwaltung sollte eine Grundausbildung und Fortbildung auf dem seiner jeweiligen Tätigkeit entsprechenden Niveau erhalten; durch ständige Vorkehrungen sollte dafür gesorgt werden, daß diese Ausbildung dem Personal während seiner gesamten Laufbahn zugänglich ist.

(2) Das in besonderen Diensten tätige Personal sollte die hierfür erforderliche spezielle Qualifikation besitzen, die in einer von der zuständigen Stelle geregelten Weise nachzuweisen ist.

24. Es sollte die Möglichkeit erwogen werden, die innerstaatlichen Programme und Einrichtungen für die in Absatz 23 vorgesehene Ausbildung durch internationale Zusammenarbeit in Form eines Erfahrungs- und Informationsaustausches sowie gemeinsamer Programme und Einrichtungen für Grundausbildung und Fortbildung, insbesondere auf regionaler Ebene, zu ergänzen.

#### *Interner Aufbau*

25. (1) Zum System der Arbeitsverwaltung sollten normalerweise Fachabteilungen für die einzelnen Hauptprogramme der Arbeitsverwaltung gehören, deren Durchführung dieser durch die innerstaatliche Gesetzgebung übertragen wird.

(2) In Betracht kämen z. B. Abteilungen für folgende Fragen: Ausarbeitung von Normen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Arbeitsaufsicht, Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung, Arbeitskräfteplanung und Erschließung des Arbeitskräftepotentials, internationale Arbeitsangelegenheiten sowie gegebenenfalls Soziale Sicherheit, Mindestlohngesetzgebung und Fragen, die bestimmte Arbeitnehmergruppen betreffen.

#### *Außendienst*

26. (1) Es sollten geeignete Vorkehrungen für den wirksamen Aufbau und das wirksame Funktionieren der Außendienste des Systems der Arbeitsverwaltung getroffen werden.

(2) Diese Vorkehrungen sollten insbesondere gewährleisten, daß

- a) die Standorte der Außenstellen den Bedürfnissen der einzelnen Gebiete entsprechen, wobei die maßgebenden beteiligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer hierzu angehört werden;

— 6 —

- b) den Außenstellen in ausreichendem Maße Personal, Sach- und Transportmittel zur Verfügung stehen, damit sie ihre Aufgaben wirksam erfüllen können;
- c) die Außenstellen ausreichende und klare Anweisungen erhalten, um die Möglichkeit auszuschließen, daß gesetzliche und andere Vorschriften in den verschiedenen Gebieten unterschiedlich ausgelegt werden.