

74 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates VII. GP.

12. 6. 1953.

Regierungsvorlage.

Bericht an den Nationalrat, betreffend die auf der 34. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Empfehlungen Nr. 89, 90, 91 und 92.

A. Vorbemerkungen.

In der Zeit vom 6. bis 30. Juni 1951 trat in Genf die Internationale Arbeitskonferenz zu ihrer 34. Tagung zusammen, auf der Österreich wie alljährlich durch eine vollständige Delegation vertreten war.

Außer den in dem Bericht an den Nationalrat (Nr. 73 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates VII. GP.) behandelten Übereinkommen (Nr. 99) über die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen in der Landwirtschaft und (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit wurden auf der 34. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz die nachstehend angeführten Empfehlungen angenommen, deren amtliche deutsche Übersetzungstexte angeschlossen sind:

- Empfehlung (Nr. 89), betreffend die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen in der Landwirtschaft;
- Empfehlung (Nr. 90), betreffend die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit;
- Empfehlung (Nr. 91), betreffend die Gesamtarbeitsverträge;
- Empfehlung (Nr. 92), betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren.

B. Die Empfehlungen.

Die Empfehlung (Nr. 89), betreffend die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen in der Landwirtschaft, empfiehlt den ratifizierenden Staaten eine Reihe von Maßnahmen zur Durchführung des gleichnamigen Übereinkommens. So soll dafür Vorsorge getroffen werden, daß die Mindestlohnsätze den Lebenshaltungskosten angemessen sind. Ferner werden nähtere Bestimmungen zu dem Zwecke getroffen, daß die Rechte und Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei Festsetzung der Mindestlöhne gewahrt werden. Schließlich werden Vorsorgen für die Überprüfung der Mindestlohn-

sätze in entsprechenden Zeitschnitten sowie für einen entsprechenden Lohnschutz angeregt.

Die österreichische Bundesregierung, die in der Sitzung des Ministerrates vom 9. Juni 1953 den Beschuß gefaßt hat, dem Herrn Bundespräsidenten die Ratifikation des gleichnamigen Übereinkommens vorzuschlagen und hiezu die erforderliche Genehmigung des Nationalrates einzuholen, hat in der gleichen Sitzung beschlossen, die in Rede stehende Empfehlung zustimmend zur Kenntnis zu nehmen.

Die Empfehlung (Nr. 90), betreffend die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, stellt eine Ergänzung des gleichlautenden Übereinkommens dar und empfiehlt den Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation die Ausdehnung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts auf den öffentlichen Dienst sowie dessen gesetzliche Verankerung, sofern es die bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze gestatten. Sollte dies noch nicht möglich sein, so wird eine Verringerung der Unterschiede in den Entgeltsätzen für Männer und Frauen und eine gleiche Berücksichtigung bei allfälligen Entgeltzulagen empfohlen. Zur Erleichterung der Durchführung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeitsleistung wird die Einführung von Methoden zur objektiven Bewertung der Arbeitsleistung empfohlen. Ferner wird die Steigerung der Leistungsfähigkeit der Frauen vorgeschlagen, wenn diese für die Durchführung des Grundsatzes der gleichen Entlohnung für Männer und Frauen zweckdienlich erscheint. Schließlich sollen das Verständnis der Allgemeinheit für die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen bei gleicher Arbeitsleistung geweckt und Untersuchungen darüber angestellt werden, die der Förderung des Grundsatzes dienen.

Die österreichische Bundesregierung, die in der Sitzung des Ministerrates vom 9. Juni 1953 den Beschuß gefaßt hat, dem Herrn Bundespräsidenten die Ratifikation des gleichnamigen Übereinkommens vorzuschlagen und hiezu die erforderliche Genehmigung des Nationalrates einzuholen, hat in der gleichen Sitzung beschlossen, die in Rede stehende Empfehlung zustimmend zur Kenntnis zu nehmen.

2

Die Empfehlung (Nr. 91), betreffend die Gesamtarbeitsverträge, enthält Grundsätze, deren Einhaltung bei der Regelung des Kollektivvertragswesens den Mitgliedstaaten nahegelegt wird. So enthält die Empfehlung Grundsätze über das Verfahren bei Kollektivverhandlungen, eine begriffliche Bestimmung des Kollektivvertrages sowie Vorschriften über die Wirkungen geschlossener Kollektivverträge. In der Folge beschäftigt sich die Empfehlung mit der Ausdehnung bestehender Kollektivverträge, mit ihrer Auslegung sowie mit der Überwachung ihrer Anwendung.

Da sämtliche in der Empfehlung niedergelegten Grundsätze in der österreichischen Gesetzgebung erfüllt sind, hat der Ministerrat in seiner Sitzung vom 9. Juni 1953 beschlossen, diese Empfehlung zustimmend zur Kenntnis zu nehmen.

Empfehlung (Nr. 92), betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren. Nach dieser Empfehlung sollten zur Vermeidung oder Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten den Landesverhältnissen entsprechende Stellen geschaffen werden, die auf paritätischer Grundlage und für die Parteien kosten-

los wirken. Das Verfahren dieser Stellen sollte über Parteienantrag oder von Amts wegen eingeleitet werden können, wobei den Parteien nahegelegt werden sollte, während eines solchen Verfahrens von Streiks und Aussperrungen Abstand zu nehmen. Abmachungen als Ergebnis eines solchen Verfahrens sollten schriftlich festgelegt und sonstigen Vereinbarungen gleichgehalten werden. Bezuglich des freiwilligen Schiedsverfahrens wird empfohlen, daß während der Dauer eines solchen Verfahrens von Streiks und Aussperrungen Abstand genommen werden sollte.

Die österreichische Gesetzgebung auf dem Gebiete des Kollektivvertragswesens sieht ausreichende Möglichkeiten vor, die den durch die Empfehlung vorgeschlagenen entsprechen. Der Ministerrat hat daher in seiner Sitzung vom 9. Juni 1953 beschlossen, die Empfehlung zustimmend zur Kenntnis zu nehmen.

Die Bundesregierung stellt daher den

A n t r a g:

„Der Nationalrat wolle den vorstehenden Bericht zur Kenntnis nehmen.“

Empfehlung (Nr. 89), betreffend die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen in der Landwirtschaft.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1951 zu ihrer vierunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen, betreffend die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen in der Landwirtschaft, eine Frage, die den achten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und hat dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (Landwirtschaft), 1951, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1951, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung, betreffend die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (Landwirtschaft), 1951, bezeichnet wird.

Die Konferenz empfiehlt den Mitgliedern, die folgenden Bestimmungen anzuwenden, sobald es die Verhältnisse in ihrem Lande gestatten, und dem Internationalen Arbeitsamt entsprechend den Beschlüssen des Verwaltungsrates über die zu ihrer Verwirklichung getroffenen Maßnahmen zu berichten.

I.

1. Bei der Festsetzung der Mindestlohnsätze ist es wünschenswert, daß die mit dieser Aufgabe betraute Stelle unter allen Umständen der Notwendigkeit Rechnung trägt, den beteiligten Arbeitnehmern eine angemessene Lebenshaltung zu sichern.

2. Bei der Festsetzung der Mindestlohnsätze sollten unter anderem folgende Umstände berücksichtigt werden: die Kosten der Lebenshaltung, der gerechte und angemessene Wert der geleisteten Dienste, die für ähnliche und vergleichbare Arbeiten nach den in der Landwirtschaft bestehenden Gesamtarbeitsverträgen gezahlten Löhne und der allgemeine Stand der Löhne für die eine ähnliche Befähigung erfordern Arbeiten in anderen Berufen des betreffenden Gebietes, in denen die Arbeitnehmer ausreichend organisiert sind.

II.

3. Zwecks Durchführung der Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen in der Landwirtschaft, gleichviel welcher Art sie sind, sollte eine Erhebung über die in der Landwirtschaft und den verwandten Tätigkeiten bestehenden Verhältnisse vorgenommen werden; die wesentlich und hauptsächlich beteiligten Parteien, das heißt die Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder ihre maßgebenden Verbände, falls solche bestehen, sollten angehört werden. Die Meinung der beteiligten Parteien sollte über sämtliche mit der Festsetzung von Mindestlöhnen zusammenhängende Fragen eingeholt und gebührend berücksichtigt werden.

4. Um den etwaigen Lohnfestsetzungen größeres Gewicht zu sichern, sollte, falls es die für die Festsetzung von Mindestlöhnen eingeführten Verfahren ermöglichen, den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine unmittelbare und paritätische Teilnahme an der Tätigkeit der mit der Festsetzung von Mindestlöhnen betrauten Stellen durch Vertreter in gleicher Zahl oder jedenfalls mit gleichem Stimmrecht gewahrt werden.

5. Um sicherzustellen, daß die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer das Vertrauen derjenigen besitzen, deren Interessen sie in den Fällen des Absatzes 4 vertreten, sollte den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern, soweit die Umstände dies gestatten, das Recht eingeräumt werden, bei der Bestimmung ihrer Vertreter mitzuwirken. Jedenfalls sollten die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, falls solche bestehen, aufgefordert werden, diejenigen Personen namhaft zu machen, die zu Mitgliedern der mit der Lohnfestsetzung betrauten Stelle ernannt werden sollen.

6. Falls das für die Festsetzung von Mindestlöhnen eingeführte Verfahren die Mitwirkung unabhängiger Personen entweder für das Schiedsverfahren oder in anderer Eigenschaft vorsieht, sollten Personen des einen oder anderen Geschlechts gewählt werden, die anerkanntermaßen die erforderliche Befähigung zur Erfüllung ihrer Aufgabe besitzen und an der Landwirtschaft oder

einer verwandten Tätigkeit nicht derart beteiligt sind, daß dadurch ein Zweifel an ihrer Unparteilichkeit entstehen könnte.

III.

7. Es sollte ein Verfahren vorgesehen werden, das eine Überprüfung der Mindestlohnsätze in angemessenen Zeitabständen ermöglicht.

IV.

8. Zum wirksamen Schutze der Löhne der beteiligten Arbeitnehmer sollten unter den Maßnahmen, die eine Gewähr dafür bieten, daß keine geringeren als die festgesetzten Mindestlöhne gezahlt werden, insbesondere die folgenden getroffen werden:

- a) Vorkehrungen, um die geltenden Mindestlohnsätze bekannt zu machen und insbesondere die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der den Verhältnissen des betreffenden Landes am besten entsprechenden Weise über diese Sätze auf dem Laufenden zu halten,
- b) eine amtliche Überwachung der wirklich gezahlten Löhne,
- c) Zwangsmaßnahmen bei Verstößen gegen die geltenden Lohnsätze wie auch Maßnahmen zur Verhütung solcher Verstöße.

9. Es erscheint angezeigt, geeignete Aufsichtspersonen in genügender Zahl zu verwenden, die ähnliche Befugnisse erhalten sollten, wie sie für Arbeitsaufsichtsbeamte im Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht, 1947, vorgesehen sind. Diese Aufsichtspersonen sollten sich durch Erhebungen bei den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern davon überzeugen, ob die tatsächlich gezahlten Löhne den geltenden Mindestlohnsätzen entsprechen, und gegebenenfalls die bei Verstößen gegen die Lohnsätze zulässigen Maßnahmen treffen.

10. Damit die Aufsichtspersonen ihre Aufgabe bestmöglich zu erfüllen vermögen, sollten die Arbeitgeber, wenn die zuständige Behörde es für angezeigt oder notwendig erachtet, verpflichtet werden, vollständige und genaue Aufzeichnungen über die von ihnen gezahlten Löhne zu führen und den Arbeitnehmern Lohnbücher oder andere ähnliche Unterlagen auszuhändigen, auf Grund deren sich feststellen läßt, ob die tatsächlich gezahlten Löhne den geltenden Mindestlohnsätzen entsprechen.

11. Für den Fall, daß die Arbeitnehmer nicht allgemein in der Lage sind, selbst ihr Recht auf Zahlung des ihnen nach den bestehenden Mindestsätzen noch geschuldeten Lohnbetrages im Rechtsweg oder in einem anderen geeigneten Verfahren geltend zu machen, sollten andere zu diesem Zwecke wirksam erscheinende Maßnahmen vorgesehen werden.

Empfehlung (Nr. 90), betreffend die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1951 zu ihrer vierunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen, betreffend den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, eine Frage, die den siebten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und hat dabei beschlossen, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über die Gleichheit des Entgelts, 1951, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 29. Juni 1951, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung, betreffend die Gleichheit des Entgelts, 1951, bezeichnet wird.

Die Konferenz geht davon aus, daß das Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951, bestimmte allgemeine Grundsätze, betreffend die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit aufstellt.

Sie zieht in Betracht, daß das genannte Übereinkommen bestimmt, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit sei durch Mittel zu fördern oder sicherzustellen, die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze in den beteiligten Ländern entsprechen.

Sie hält es für angezeigt, bestimmte Verfahren für die stufenweise Anwendung der durch das Übereinkommen aufgestellten Grundsätze anzugeben.

Sie vertritt die Auffassung, es sei außerdem wünschenswert, daß alle Mitglieder bei der Anwendung dieser Grundsätze die in bestimmten Ländern als zufriedenstellend erachteten Anwendungsmethoden berücksichtigen.

Die Konferenz empfiehlt deshalb jedem Mitglied, die nachstehenden Bestimmungen unter Berücksichtigung des Artikels 2 des genannten Übereinkommens anzuwenden und dem Internationalen Arbeitsamt entsprechend den Be-

schlüssen des Verwaltungsrates über die Maßnahmen zu berichten, die es zur Durchführung dieser Bestimmungen getroffen hat:

1. Nach Anhörung der beteiligten Arbeitnehmerverbände oder, falls solche nicht bestehen, nach Anhörung der beteiligten Arbeitnehmer sollten geeignete Maßnahmen getroffen werden, um

- a) die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Personen sicherzustellen, die in den Dienstzweigen und Stellen der öffentlichen Zentralverwaltung beschäftigt sind,
- b) die Anwendung dieses Grundsatzes auf Personen zu fördern, die in den Dienstzweigen und Stellen der Verwaltung von Gliedstaaten oder Provinzen eines Bundesstaates oder einer örtlichen Verwaltung beschäftigt sind, sofern diese für die Festsetzung der Entgeltsätze zuständig sind.

2. Nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten geeignete Maßnahmen getroffen werden, um sobald wie möglich die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit in allen nicht in Absatz 1 erwähnten Tätigkeiten sicherzustellen, in denen die Entgeltsätze einer öffentlichen Regelung oder Überwachung unterliegen, insbesondere

- a) bei der Festsetzung von Mindestlohnsätzen oder sonstigen Lohnsätzen in Wirtschaftszweigen oder Diensten, in denen diese Sätze durch eine Behörde festgesetzt werden,
- b) in Wirtschaftszweigen und in Betrieben, die in öffentlichem Eigentum stehen oder öffentlich überwacht werden, und,
- c) wo dies zweckmäßig erscheint, bei Arbeiten, die auf Grund von Aufträgen einer Behörde ausgeführt werden.

3. (1) Falls es die bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze gestatten, sollte die allgemeine Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit durch gesetzliche Bestimmungen sichergestellt werden.

6

(2) Die zuständige Behörde sollte die erforderlichen und geeigneten Maßnahmen treffen, damit Arbeitgeber und Arbeitnehmer über diese gesetzlichen Bestimmungen vollkommen unterrichtet und nötigenfalls in bezug auf deren Anwendung beraten werden.

4. Stellt es sich nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, falls solche bestehen, als unmöglich heraus, den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit hinsichtlich der unter die Absätze 1, 2 oder 3 fallenden Beschäftigungen sofort anzuwenden, so sollten so bald wie möglich geeignete Bestimmungen zur stufenweisen Anwendung dieses Grundsatzes getroffen oder veranlaßt werden, insbesondere durch Maßnahmen wie

- a) Verminderung der Unterschiede zwischen den Entgeltsätzen männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit,
- b) falls ein System von Entgeltzulagen besteht, Gewährung gleicher Zulagen für männliche und weibliche Arbeitskräfte, die gleichwertige Arbeit verrichten.

5. Sofern die Festsetzung von Entgeltsätzen nach dem Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit dadurch erleichtert wird, sollte jedes Mitglied im Einvernehmen mit den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Methoden einführen oder deren Einführung begünstigen, die eine objektive Bewertung der bei den verschiedenen Beschäftigungen zu leistenden Arbeit, entweder durch eine Analyse der betreffenden Arbeit oder durch andere Mittel, zum Zweck einer Einteilung der Beschäftigungen ohne Rücksicht auf das Geschlecht erlauben; die genannten Methoden sollten nach den Bestimmungen des Artikels 2 des Übereinkommens angewendet werden.

6. Um die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit zu erleichtern, sollte nötigenfalls in zweckdienlicher

Weise eine Steigerung der Leistungsfähigkeit der weiblichen Arbeitskräfte angestrebt werden, insbesondere durch

- a) Gewährung gleicher oder gleichwertiger Möglichkeiten für Arbeitnehmer beider Geschlechter auf den Gebieten der Berufsberatung, der Arbeitsberatung, der beruflichen Ausbildung und der Arbeitsvermittlung,
- b) geeignete Maßnahmen, welche die Frauen veranlassen sollen, von den Möglichkeiten auf den Gebieten der Berufsberatung, der Arbeitsberatung, der beruflichen Ausbildung und der Arbeitsvermittlung Gebrauch zu machen,
- c) Schaffung von Sozial- und Wohlfahrtsseinrichtungen, die den Bedürfnissen der weiblichen Arbeitskräfte, insbesondere solcher mit Familienlasten, entsprechen, und Finanzierung dieser Einrichtungen aus allgemeinen öffentlichen Mitteln oder aus Fonds der sozialen Sicherheit oder aus Betriebs- oder Industriefonds, die für Wohlfahrtszwecke bestimmt sind und deren Mittel durch Zahlungen zugunsten der Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf das Geschlecht aufgebracht werden,
- d) Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Zulassung zu den verschiedenen Berufen und Stellungen, vorbehaltlich der internationalen Regelungen und der nationalen Gesetzgebung zum Schutze der Gesundheit und der Wohlfahrt der Frauen.

7. Es sollte mit allen Mitteln angestrebt werden, in der öffentlichen Meinung das Verständnis für die Gründe zu fördern, die zugunsten der Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit sprechen.

8. Es sollten alle zwecks Förderung der Anwendung dieses Grundsatzes wünschenswerten Untersuchungen vorgenommen werden.

Empfehlung (Nr. 91), betreffend die Gesamtarbeitsverträge.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1951 zu ihrer vierunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen, betreffend die Gesamtarbeitsverträge, eine Frage, die zum fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und hat dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen, deren Durchführung je nach dem den Verhältnissen des betreffenden Landes entsprechenden Verfahren von den beteiligten Parteien oder von den Behörden sicherzustellen wäre.

Die Konferenz nimmt heute, am 29. Juni 1951, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung, betreffend die Gesamtarbeitsverträge, 1951, bezeichnet wird.

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 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 Vorschrift ordnungsmäßig gewählt und bevollmächtigt sind, anderseits 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 schlosse.

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 entgegengestehenden 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 Gesetzgebung kann die Ausdehnung eines Gesamtarbeitsvertrages insbesondere an folgende Voraussetzungen knüpfen:

- a) Der Gesamtarbeitsvertrag sollte bereits eine nach Ansicht der zuständigen Behörde 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 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.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1951 zu ihrer vierunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen, betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, eine Frage, die zum fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und hat dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen, deren Durchführung je nach dem den Verhältnissen des betreffenden Landes entsprechenden Verfahren von den beteiligten Parteien oder von den Behörden sicherzustellen wäre.

Die Konferenz nimmt heute, am 29. Juni 1951, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung, betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951, bezeichnet wird.

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 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.