

## 319 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIII. GP

9. 5. 1972

# Regierungsvorlage

(Übersetzung)

### CONVENTION (No. 111) CONCERNING DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-second Session on 4 June 1958, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to discrimination in the field of employment and occupation, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, and

Considering that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

### CONVENTION (No. 111) CONCERNANT LA DIS- CRIMINATION EN MA- TIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;

### ÜBEREINKOMMEN (Nr. 111) ÜBER DIE DIS- KRIMINIERUNG IN BE- SCHÄFTIGUNG UND BE- RUF

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1958 zu ihrer zweiundvierzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

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

In der Erwägung, daß die Erklärung von Philadelphia bestätigt, daß alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben,

Considering further that discrimination constitutes a violation of rights enunciated by the Universal Declaration of Human Rights,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-eight the following Convention, which may be cited as the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958:

#### Article 1

1. For the purpose of this Convention the term "discrimination" includes—

(a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;

(b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, and with other appropriate bodies.

2. Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof shall not be deemed to be discrimination.

3. For the purpose of this Convention the terms "employ-

Considérant en outre que la discrimination constitue une violation de droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

#### Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme « discrimination » comprend:

a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;

b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

3. Aux fins de la présente convention, les mots « emploi »

daß ferner Diskriminierung eine Verletzung von Rechten bedeutet, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte niedergelegt sind,

nimmt die Konferenz heute, am 25. Juni 1958, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, bezeichnet wird.

#### Artikel 1

1. Im Sinne dieses Übereinkommens gilt als „Diskriminierung“

a) jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen;

b) jede andere Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, und die von dem betreffenden Mitglied nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, und anderer geeigneter Stellen bestimmt wird.

2. Eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung, die in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist, gilt nicht als Diskriminierung.

3. Die Ausdrücke „Beschäftigung“ und „Beruf“ im Sinne

## 319 der Beilagen

3

ment" and "occupation" include access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment.

**Article 2**

Each Member for which this Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof.

**Article 3**

Each Member for which this Convention is in force undertakes, by methods appropriate to national conditions and practice—

- (a) to seek the co-operation of employers' and workers' organisations and other appropriate bodies in promoting the acceptance and observance of this policy;
- (b) to enact such legislation and to promote such educational programmes as may be calculated to secure the acceptance and observance of the policy;
- (c) to repeal any statutory provisions and modify any administrative instructions or practices which are inconsistent with the policy;
- (d) to pursue the policy in respect of employment under the direct control of a national authority;

et « profession » recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

**Article 2**

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

**Article 3**

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

- a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique;
- b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;
- c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique;
- d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;

dieses Übereinkommens umfassen die Zulassung zur Berufsausbildung, zur Beschäftigung und zu den einzelnen Berufen sowie die Beschäftigungsbedingungen.

**Artikel 2**

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik festzulegen und zu verfolgen, die darauf abzielt, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind, die Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in bezug auf Beschäftigung und Beruf zu fördern, um jegliche Diskriminierung auf diesem Gebiet auszuschalten.

**Artikel 3**

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind,

- a) die Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und anderen geeigneten Stellen anzustreben, um die Annahme und Befolgung dieser Politik zu fördern;
- b) Gesetze zu erlassen und Erziehungsprogramme zu unterstützen, die geeignet erscheinen, die Annahme und Befolgung dieser Politik zu sichern;
- c) alle gesetzlichen Bestimmungen aufzuheben und alle Verwaltungsvorschriften oder -gepflogenheiten abzuändern, die mit dieser Politik nicht in Einklang stehen;
- d) diese Politik in bezug auf die Beschäftigungen zu befolgen, die der unmittelbaren Aufsicht einer staatlichen Behörde unterstehen;

(e) to ensure observance of the policy in the activities of vocational guidance, vocational training and placement services under the direction of a national authority;

(f) to indicate in its annual reports on the application of the Convention the action taken in pursuance of the policy and the results secured by such action.

#### Article 4

Any measures affecting an individual who is justifiably suspected of, or engaged in, activities prejudicial to the security of the State shall not be deemed to be discrimination, provided that the individual concerned shall have the right to appeal to a competent body established in accordance with national practice.

#### Article 5

1. Special measures of protection or assistance provided for in other Conventions or Recommendations adopted by the International Labour Conference shall not be deemed to be discrimination.

2. Any Member may, after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, determine that other special measures designed to meet the particular requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status, are generally recognised to require special protection or assistance, shall not be deemed to be discrimination.

e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;

f) indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

#### Article 4

Ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

#### Article 5

1. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations.

2. Tout Membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

e) für die Befolgung dieser Politik in bezug auf die Tätigkeit der Stellen und Einrichtungen der Berufsberatung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung zu sorgen, die der Aufsicht einer staatlichen Behörde unterstehen;

f) in seinen Jahresberichten über die Durchführung des Übereinkommens die gemäß dieser Politik getroffenen Maßnahmen und die erzielten Ergebnisse bekanntzugeben.

#### Artikel 4

Maßnahmen gegen eine Person, die in berechtigtem Verdacht einer gegen die Sicherheit des Staates gerichteten Betätigung steht oder die sich tatsächlich in solcher Weise betätigt, gelten nicht als Diskriminierung, vorausgesetzt, daß der betreffenden Person das Recht der Berufung an eine nach landesüblicher Weise errichtete zuständige Instanz offensteht.

#### Artikel 5

1. Die besonderen Schutz- oder Hilfsmaßnahmen, die in anderen Übereinkommen oder Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz vorgesehen werden, gelten nicht als Diskriminierung.

2. Jedes Mitglied kann nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, erklären, daß auch andere Sondermaßnahmen nicht als Diskriminierung gelten sollen, sofern diese auf die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Personen abzielen, die aus Gründen des Geschlechts, des Alters, der Behinderung, der Familienpflichten oder der sozialen oder kulturellen Stellung anerkanntermaßen besonders schutz- oder hilfsbedürftig sind.

## 319 der Beilagen

5

**Article 6**

Each Member which ratifies this Convention undertakes to apply it to non-metropolitan territories in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation.

**Article 7**

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

**Article 8**

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

**Article 9**

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Ar-

**Article 6**

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires non métropolitains, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

**Article 7**

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

**Article 8**

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

**Article 9**

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article

**Artikel 6**

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, es nach den Bestimmungen der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation auf die außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebiete anzuwenden.

**Artikel 7**

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

**Artikel 8**

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

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

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

**Artikel 9**

1. 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 Zeitraums von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht,

ticle, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

#### Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

#### Article 11

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

#### Article 12

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

#### Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole

sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

#### Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénunciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

#### Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

#### Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

#### Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou

bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraums von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

#### Artikel 10

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

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

#### Artikel 11

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 12

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 13

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Überein-

## 319 der Beilagen

7

or in part, then, unless the new Convention otherwise provides—

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

## Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant revision entrainerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant revision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant revision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant revision.

## Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

kommen 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 9, 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 14

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

## Erläuterungen

### A. Vorbemerkungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die in der Zeit vom 4. bis 26. Juni 1958 in Genf zu ihrer 42. Tagung zusammengetreten war, hat auf dieser Tagung u. a. das

**Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf** angenommen, dessen authentischer englischer und französischer Wortlaut samt einer amtlichen deutschen Übersetzung desselben beigegeben ist. Entsprechend den Vorschriften der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Behandlung der von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Übereinkommen hat sich der Ministerrat am 2. Dezember 1959 zunächst mit der Frage der Ratifikation des in Rede stehenden Übereinkommens befaßt, ohne jedoch zu einer übereinstimmenden Auffassung zu gelangen, und anschließend am 19. Jänner 1960 beschlossen, von einer Ratifikation des Übereinkommens zur Zeit Abstand zu nehmen.

Um dennoch der Verpflichtung auf Grund der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation nachzukommen, wurde dem Ministerrat in der Folge ein Bericht über das gegenständliche Übereinkommen lediglich mit dem Antrag auf Kenntnisnahme vorgelegt. Der Ministerrat hat in seiner Sitzung am 1. März 1960 beschlossen, den vorgelegten Bericht zur Kenntnis zu nehmen und ihn dem Nationalrat zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Am 24. März 1960 hat der Ausschuß für soziale Verwaltung den vorgelegten Bericht beraten und beschlossen, dem Hohen Hause zu empfehlen, den Bericht der Bundesregierung zur Kenntnis zu nehmen; der Bericht wurde jedoch im Laufe der IX. GP vom Nationalrat nicht mehr behandelt.

Da nunmehr durch eingehende Verhandlungen die seitens des Bundeskanzleramtes — Verfassungsdienst, des Bundesministeriums für Justiz und des Bundesministeriums für Handel, Gewerbe und Industrie seinerzeit vorgebrachten Bedenken gegen eine Ratifikation des gegenständlichen Übereinkommens beseitigt werden konnten, steht einer Ratifikation des gegenständlichen Übereinkommens nichts mehr entgegen. Zur

vollen Anpassung der österreichischen Rechtsordnung an die Forderungen des Übereinkommens wird lediglich eine entsprechende Novellierung des § 25 des Betriebsrätegesetzes und der §§ 28 und 29 des Landarbeitsgesetzes aus den in Abschnitt B dargestellten Gründen notwendig sein.

### B. Das Übereinkommen und das österreichische Recht

Nach Artikel 1 gilt als „Diskriminierung“ jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen. Darüber hinaus soll als Diskriminierung jede andere Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung gelten, die vom ratifizierenden Mitgliedstaat nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und anderen geeigneten Stellen bestimmt wird. Eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung, die in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist, gilt nicht als Diskriminierung. Die Begriffe „Beschäftigung“ und „Beruf“ im Sinne des Übereinkommens umfassen die Zulassung zur Berufsausbildung, zur Beschäftigung und zu den einzelnen Berufen sowie die Beschäftigungsbedingungen.

In Österreich ist der Gleichheitssatz durch eine Reihe verfassungsgesetzlicher Bestimmungen gewährleistet. So bestimmt Art. 2 des Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger, RGBl. Nr. 142/1867, daß alle Staatsbürger vor dem Gesetz gleich sind. Dieser Grundsatz wird durch Art. 7 Abs. 1 des Bundes-Verfassungsgesetzes in der Fassung 1929, BGBl. Nr. 1/1930, dahin näher ausgeführt, daß Vorrechte der Geburt, des Geschlechts, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses ausgeschlossen sind. Art. 3 des Staatsgrundgesetzes sichert allen Staatsbürgern den freien Zugang zu den öffentlichen Ämtern und nach Art. 6 Abs. 1 des gleichen Gesetzes kann jeder Staatsbürger an jedem Ort des Staatsgebietes seinen Aufenthalt und Wohnsitz nehmen, Liegenschaften jeder Art erwerben und



über dieselben frei verfügen sowie unter den gesetzlichen Bedingungen jeden Erwerbszweig ausüben. Art. 66 Abs. 1 und 2 sowie Art. 67 des Staatsvertrages von Saint Germain, StGBL. Nr. 303/1920, die ebenso wie das Staatsgrundgesetz einen Bestandteil der österreichischen Bundesverfassung bilden, haben den Gleichheitssatz dahin formuliert, daß alle Staatsangehörigen ohne Unterschied der Rasse, der Sprache oder der Religion vor dem Gesetz gleich sind und dieselben bürgerlichen und politischen Rechte genießen. Unterschiede in Religion, Glauben oder Bekenntnis sollen keinem österreichischen Staatsangehörigen beim Genuß der bürgerlichen und politischen Rechte nachteilig sein, wie namentlich bei der Zulassung zu öffentlichen Stellen, Ämtern und Würden oder bei den verschiedenen Berufs- und Erwerbstätigkeiten. Österreichische Staatsangehörige, die einer Minderheit nach Rasse, Religion oder Sprache angehören, genießen dieselbe Behandlung und dieselben Garantien, rechtlich und faktisch, wie die anderen österreichischen Staatsangehörigen. Diese Bestimmungen werden durch den auf einfachgesetzlicher Stufe stehenden Art. 6 Abs. 2 des Staatsvertrages betreffend die Wiederherstellung eines unabhängigen und demokratischen Österreich, BGBl. Nr. 152/1955, ergänzt, wonach sich Österreich weiters dazu verpflichtet, daß die in Österreich geltenden Gesetze weder in ihrem Inhalt noch in ihrer Anwendung zwischen Personen österreichischer Staatsangehörigkeit auf Grund ihrer Rasse, ihres Geschlechts, ihrer Sprache oder ihrer Religion, sei es in bezug auf ihre Person, ihre Vermögenswerte, ihre geschäftlichen, beruflichen oder finanziellen Interessen, ihre Rechtsstellung, ihre politischen oder bürgerlichen Rechte, sei es auf irgendeinem anderen Gebiete, diskriminieren oder Diskriminierungen zur Folge haben werden. Schließlich bestimmt Art. 14 der von Österreich ratifizierten Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, die durch das Bundesverfassungsgesetz BGBl. Nr. 59/1964 zur Gänze in Verfassungsrang erhoben wurde, daß der Genuß der in der vorliegenden Konvention festgelegten Rechte und Freiheiten ohne Benachteiligung zu gewährleisten ist, die insbesondere im Geschlecht, in der Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, in den politischen oder sonstigen Anschauungen, in nationaler oder sozialer Herkunft, in der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, im Vermögen, in der Geburt oder im sonstigen Status begründet ist.

Durch die vorerwähnten verfassungsrechtlichen Bestimmungen ist eine Gleichbehandlung im Sinne des Übereinkommens lediglich für den staatlichen Bereich, d. h. eine Gleichbehandlung durch Gesetz, Verwaltung und Rechtsprechung gewährleistet. Einer Auseinandersetzung mit der Frage, inwieweit die Forderungen des Übereinkommens zu einem Eingriff in das Privatrecht,

nämlich in den Grundsatz der Vertragsfreiheit für den Bereich des Arbeitsrechtes, führen könnten — worauf einige Stellen im Laufe der Untersuchung der Frage der Verwirklichung des gegenseitlichen Übereinkommens hingewiesen haben — muß einer Untersuchung der Tragweite des durch das Übereinkommen festgelegten Diskriminierungsverbotes vorausgehen.

Eine Überprüfung der Rechtslage ergibt, daß bei Abschluß des Arbeitsvertrages die Vertragsfreiheit des einzelnen Arbeitgebers ebenso wenig beschränkt ist, wie die der öffentlichen Hand, für die Diskriminierungsverbote durch die oben angeführten verfassungsrechtlichen Bestimmungen normiert sind. Das Übereinkommen verbietet „jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung . . ., die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen“. „Gleichheit der Gelegenheiten“ bedeutet aber keinesfalls einen Anspruch auf Abschluß eines bestimmten Arbeitsvertrages und eine Bindung des Arbeitgebers bei Abschluß von Arbeitsverträgen gleichsam an einen Proporz. Dies kann wohl niemals die Absicht des Übereinkommens sein. Führen wir uns nun die Rechtslage im Bereich des Gleichheitssatzes, also bei der Bewerbung um die Aufnahme in den öffentlichen Dienst vor Augen: Der Gleichheitssatz hindert die öffentliche Hand keinesfalls daran, eine kritische Auswahl der Bewerber vorzunehmen und sie nach Kriterien zu sichten. Dies obgleich Art. 3 des Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger, der die freie Zugänglichkeit der öffentlichen Ämter für alle Staatsbürger normiert, viel weiter geht als Art. 3 des Übereinkommens, der nur eine Anknüpfung an einige taxativ aufgezählte Unterscheidungsmerkmale verbietet. Hat also jemand nach herrschender österreichischer Rechtsansicht selbst im Bereich des Gleichheitssatzes und des Art. 3 des Staatsgrundgesetzes — auch bei Erfüllung aller sachlichen Voraussetzungen — keinen Anspruch auf Einstellung in ein öffentliches Amt, so muß dies in gleicher Weise für den Bereich des Privatrechtes gelten. Auf Grund des Artikels 1 des Übereinkommens kann also kein Recht auf Abschluß eines Arbeitsvertrages geltend gemacht werden, so daß von einer Einschränkung der Privatautonomie bei Abschluß eines Arbeitsvertrages überhaupt nicht gesprochen werden kann. Ungültig und daher nach den Bestimmungen des Art. 3 lit. c des Übereinkommens aufzuheben wären lediglich Normen, die aus den in Art. 1 des Übereinkommens genannten Gründen von der Bewerbung um einen konkreten Arbeitsplatz ausschließen würden. Abschlußverbote persönlicher Natur in Gesetzesvorschriften, die gewissen Personen den Abschluß bestimmter Arbeitsverhältnisse verbieten, sind zwar, soweit sie nicht dem Diskriminie-

rungsverbot entgegenstehen, möglich (z. B. § 31 des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 146/1948, § 4 des Berufsausbildungsgesetzes BGBl. Nr. 142/1969), stellen jedoch einen erlaubten Eingriff in die sogenannte Abschlußfreiheit dar. Nur aus dieser Sicht darf die Diskriminierung in bezug auf den Abschluß von Arbeitsverträgen gesehen werden und nicht etwa aus dem Blickwinkel eines nach bestimmten Gesichtspunkten ausgerichteten Kontrahierungszwanges.

Auf der Ebene der kollektiven Rechtsgestaltung wird durch das Übereinkommen solchen Diskriminierungen, die in Abschlußgeboten oder Abschlußverboten zum Ausdruck kommen, eine Schranke gesetzt (z. B. wenn eine Bestimmung eines Kollektivvertrages die Aufnahme in das Arbeitsverhältnis von der Mitgliedschaft oder dem Beitritt zu einer freiwilligen Berufsvereinigung abhängig macht). Das geltende Kollektivvertragsrecht sieht allerdings solche Normen im Bereich der kollektiven Rechtsgestaltung nicht vor.

Ist der Arbeitsvertrag einmal abgeschlossen, erhebt sich die Frage, ob und inwieweit die Forderung des Übereinkommens nach „Gleichheit der Behandlung“ eine Beschränkung der Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers gegenüber der bisherigen Rechtslage bringt, denn das Übereinkommen verbietet ja eine ungleiche Behandlung aus den aufgezählten Diskriminierungsgründen. Nicht untersagt wird jedoch eine ungleiche Behandlung aus sachlichen Gründen. Das Übereinkommen kennt folgende taxativ aufgezählte Diskriminierungsgründe: Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Glaubensbekenntnis, politische Meinung, nationale Abstammung und soziale Herkunft. Durch die Ratifikation des Übereinkommens (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, BGBl. Nr. 39/1954, ist der wichtigste Diskriminierungsfall — der aus dem Unterschied des Geschlechts — schon derzeit in Österreich hinsichtlich seines wichtigsten Anwendungsbereiches (Gleichheit des Entgeltes) rechtswidrig und verboten. Aber auch die anderen oben angeführten Diskriminierungsgründe sind auch derzeit, wenn schon nicht ausdrücklich verboten, so doch sittenwidrig (§ 879 ABGB). Eine kollektivvertragliche Bestimmung, die die Behandlung der Arbeitnehmer etwa nach dem Unterscheidungsmerkmal der Rasse, der Hautfarbe oder der nationalen Abstammung (es sei hier hervorgehoben, daß Unterscheidungen, die mit Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit gemacht werden, nicht als Diskriminierung gelten und vom Übereinkommen nicht berührt werden) abstufen würde, verfiere mit Sicherheit der Aufhebung durch den Obersten Gerichtshof wegen Verstoßes gegen die guten Sitten. Die Sittenwidrigkeit solcher Unterscheidungsmerkmale ergibt

sich nicht nur daraus, daß sie dem Rechtsgefühl der Rechtsgemeinschaft widersprechen (Entscheidungen des österreichischen Obersten Gerichtshofes in Zivil- und Justizverwaltungssachen XXVII/19), sondern auch aus internationalen Normen und Grundsätzen, zu deren Beachtung sich Österreich verpflichtet hat:

- a) Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen gewährleistet allen Menschen ohne Unterschied, insbesondere der Rasse, Farbe, des Geschlechts, der Sprache, Religion, politischen oder sonstigen Überzeugung, nationalen oder sozialen Herkunft ... (Art. 2) das Recht auf freie Wahl ihrer Beschäftigung, angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen und gleichen Lohn für gleiche Arbeit (Art. 23). Kommt auch dieser Deklaration der Menschenrechte keine unmittelbare rechtliche Verbindlichkeit zu, so kann sie doch wohl zur inhaltlichen Auslegung des Menschenrechtsbegriffes der Satzung der Vereinten Nationen herangezogen werden, zu dessen Beachtung Österreich zumindest gegenüber den anderen Völkerrechtssubjekten und gegenüber der UNO verpflichtet ist. Auch durch Art. 6 Abs. 2 des bereits erwähnten Staatsvertrages von Wien ist Österreich verpflichtet die Gesetze so zu gestalten, daß sie österreichische Staatsbürger in bezug auf ihre beruflichen Interessen oder auf irgend einem anderen Gebiet nicht diskriminieren.
- b) Die Präambel der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) enthält die Forderung nach Beachtung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.
- c) Die sogenannte Deklaration von Philadelphia (Erklärung über die Ziele und Zwecke der IAO), die einen integrierenden Bestandteil der Verfassung der IAO bildet, bestätigt das Recht aller Menschen „ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts nach materieller Wohlfahrt ... unter gleich günstigen Bedingungen“ zu streben (Punkt II/a). Ferner anerkennt die Deklaration die Verpflichtung der IAO die Erfüllung von Programmen zu fördern, welche gleiche Gelegenheiten in Erziehung und Beruf gewährleisten (Punkt III/j). Durch den Beitritt zur IAO sind für Österreich diese in der Präambel der Verfassung der IAO und in der Deklaration von Philadelphia enthaltenen Grundsätze zur Verpflichtung geworden. Sie sind in die innerstaatliche Rechtsordnung zumindest insoweit eingeflossen, als sie bei Ausdeutung des Begriffes der Sittenwidrigkeit heranzuziehen sind.

Schließlich wird auch bisher schon die Möglichkeit einer Diskriminierung der Minderheit oder eines Einzelnen bei inhaltlicher Gestaltung des Arbeitsvertrages durch den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gemildert (zum Gleichbehandlungsgrundsatz siehe Bydlinski: Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz öRDA 1962, S. 53; Martinek—Schwarz: Zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz öRDA 1961, S. 233 u. v. a.).

Auch der 1. Teilentwurf einer Kodifizierung des Arbeitsrechtes hat im § 9 den Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer und das Verbot unsachlicher Unterscheidungen, insbesondere nach Geschlecht, Rasse, Abstammung, Religion, gewerkschaftlicher Zugehörigkeit oder politischer Anschauung normiert. Auch Tomandl hat in dem für den Arbeitsausschuß II der Kommission zur Vorbereitung der Kodifikation des Arbeitsrechtes ausgearbeiteten Entwurf eines Betriebsrätegesetzes das Diskriminierungsverbot vorgesehen (§ 42 Abs. 1) und sowohl Arbeitgeber als auch Organe der Belegschaft zur Beachtung dieser Grundsätze verpflichtet (§ 42 Abs. 2). Tomandl ist damit dem Beispiel des Betriebsverfassungsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland gefolgt, das im § 51 den Gleichbehandlungsgrundsatz normiert und jede Diskriminierung aus dem Grund der Abstammung, Religion, nationaler Herkunft, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung oder wegen des Geschlechtes verbietet. Eine Gefährdung der Privatautonomie hat — soweit sich dies verfolgen läßt — in dieser Bestimmung niemand erblickt.

Es kann also festgehalten werden, daß das Verbot der Diskriminierung bei inhaltlicher Gestaltung des Arbeitsvertrages aus den im Übereinkommen Nr. 111 genannten Gründen, für Staaten mit vergleichbarer Rechtsordnung schon längst eine Selbstverständlichkeit ist. Von der Arbeitsrechtslehre und Praxis wurde dieses Verbot schon bisher als existent betrachtet. Auch die Satzungen internationaler Organisationen, deren Mitglied Österreich ist, verbieten die Diskriminierung.

Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses würde allerdings eine gewisse Einschränkung der Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers durch die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 111 eintreten. Zwar besteht für alle jene Arbeitnehmer, die auf Grund vertraglicher oder gesetzlicher Bestimmungen überhaupt nicht, oder nur aus gewissen, genau umschriebenen Gründen gekündigt werden können (Beamte, Vertragsbedienstete, Hausbesorger, Invalide, Betriebsratsmitglieder u. dgl.) auch derzeit schon ein Schutz vor Beendigung

ihres Arbeitsverhältnisses aus den im Übereinkommen genannten Diskriminierungsgründen. Für die übrigen Gruppen von Arbeitnehmern, die frei kündbar sind, ist dieser Diskriminierungsschutz derzeit jedoch nicht gegeben. Dies deshalb, weil er nach der vom Obersten Gerichtshof in ständiger Judikatur (Arb. Slg. 6901, 7284, 8088) vertretenen Ansicht, die Regelung des § 25 Abs. 3 des Betriebsrätegesetzes, BGBl. Nr. 97/1947, über die Anfechtung einer Kündigung aus gewissen sittenwidrigen (koalitionsfeindlichen) Motiven, eine Kündigungsanfechtung nach § 879 ABGB generell (d. h. sowohl für Kündigungen aus anderen sittenwidrigen Motiven wie auch für Dienstnehmergruppen, für die das Betriebsrätegesetz gar nicht anwendbar ist) ausschließt. Diese Rechtsansicht des Obersten Gerichtshofes, die allerdings von der herrschenden Lehre nicht geteilt wird (siehe Bydlinski: Dogmatische Fortschritte im österreichischen Betriebsverfassungsrecht, JBl. 1962, S. 585; Floretta: Urteilsbesprechung in öRDA 1959, S. 110 f.; derselbe: Rechtsdogmatisches und Rechtspolitisches zur Konstruktion und zum Inhalt des allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutzes im Arbeitsrecht, S. 46 f.; Floretta—Strasser: Kommentar zum Betriebsrätegesetz, S. 397; Martinek—Schwarz: Angestelltengesetz, S. 259; Mayer—Maly: Österreichisches Arbeitsrecht, S. 114 f., Steininger: Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, S. 91 f. u. a.), muß jedoch solange als Faktum hingenommen und bei Prüfung der Frage, wie weit die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 111 die Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers beeinträchtigt, in Betracht gezogen werden, solange die erwähnte Rechtsansicht vom Obersten Gerichtshof beibehalten wird. Das gesetzliche Verbot der Diskriminierung aus den Gründen des Übereinkommens Nr. 111 müßte daher — sofern der Oberste Gerichtshof die durch die Ratifikation des gegenständlichen Übereinkommens bewirkte Änderung der Rechtslage nicht zum Anlaß einer Änderung seiner Judikatur nimmt — durch eine Novellierung des § 25 des Betriebsrätegesetzes und der §§ 28 und 29 des Landarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 140/1948, ergänzt werden, um gegen diskriminierende Kündigungen die Möglichkeit der Anfechtung oder der Geltendmachung der Nichtigkeit zu schaffen. Durch die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 111 würde der Arbeitgeber deshalb in seiner Dispositionsfreiheit eingeschränkt, weil er für zahlreiche Dienstnehmergruppen nach der gegenwärtigen Judikatur des Obersten Gerichtshofes das Arbeitsverhältnis auch aus sittenwidrigen Motiven aufkündigen kann, was nach dem Übereinkommen Nr. 111 für die dort

genannten Diskriminierungsgründe nicht mehr möglich wäre. Diese Einschränkung des Bereiches der Privatautonomie ist aber relativ geringfügig und sachlich durchaus gerechtfertigt. Dies ergibt sich nicht nur aus den übereinstimmenden Vorstellungen der obgenannten Autoren der Gesetzesentwürfe und der Kodifikationskommission, sondern auch aus der Überlegung, daß das Problem überhaupt erst durch die Judikatur des Obersten Gerichtshofes entstanden ist. Diese Judikatur führt zu dem Ergebnis, daß das dem Schutz der Arbeitnehmer dienende Betriebsrätegesetz die Rechtsstellung der Arbeitnehmer insoweit verschlechterte, als sittenwidrige Kündigungen nunmehr nur sehr eingeschränkt anfechtbar sind. Die gleiche Problematik ergibt sich im Bereich des Landarbeitsgesetzes (§§ 28 und 29).

Es kann also abschließend festgehalten werden, daß bei Abschluß des Arbeitsvertrages die Vertragsfreiheit des einzelnen Arbeitgebers ebensowenig beschränkt ist wie die der öffentlichen Hand, für welche ein Diskriminierungsverbot schon jetzt besteht. Die inhaltliche Gestaltung des Arbeitsvertrages würde durch die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 111 wohl insoweit eingeschränkt, als sachfremde Differenzierungen aus dem im Art. 1 des Übereinkommens genannten Gründen verboten wären. Diese Differenzierungen sind aber auch nach der geltenden Rechtslage weitgehend als sittenwidrig zu qualifizieren, so daß die Qualifikation des Übereinkommens Nr. 111 höchstens eine der Rechtssicherheit dienende Auslegung des Begriffes der Sittenwidrigkeit, keinesfalls aber eine wesentliche Einschränkung der Privatautonomie auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes bringen würde. Lediglich bei **B e e n d i g u n g** des Arbeitsverhältnisses aus sittenwidrigen Motiven würde eine Änderung der Bestimmungen des § 25 des Betriebsrätegesetzes und der §§ 28 und 29 des Landarbeitsgesetzes notwendig sein, sofern nicht der Oberste Gerichtshof seine von der Lehre angegriffene Judikatur ändert.

Der Kernpunkt des Übereinkommens der die wesentliche Verpflichtung der Mitgliedstaaten statuiert, ist in Artikel 2 enthalten. Danach haben die Mitgliedstaaten „eine innerstaatliche Politik festzulegen und zu verfolgen, die darauf abzielt, die Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in bezug auf Beschäftigung und Beruf zu fördern, um jegliche Diskriminierung auf diesem Gebiet auszuschalten“. Wie ausdrücklich festgehalten wird, ist diese „innerstaatliche Politik“ durchzuführen mit „Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind“.

Dieser Grundsatz wird in Artikel 3 konkretisiert, in dem die einzelnen Vorkehrungen der „innerstaatlichen Politik“ aufgezählt werden. Auch hier wird ausdrücklich erklärt, daß dies zu erfolgen habe „mit Methoden, die den inner-

staatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind“. Im einzelnen betreffen die Vorkehrungen die Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden im Interesse der Förderung dieser Politik, die Erlassung von Gesetzen und die Unterstützung von Erziehungsprogrammen, die Aufhebung und Abänderung entgegenstehender Bestimmungen und Verwaltungsgepflogenheiten, die Verfolgung einer entsprechenden Politik in den staatlich beaufsichtigten Behörden und in bezug auf die Tätigkeit von Berufsberatungs-, Berufsausbildungs- und Arbeitsvermittlungsstellen, die der staatlichen Aufsicht unterstehen. Schließlich wird bestimmt, daß die Mitgliedstaaten über die getroffenen Maßnahmen und die erzielten Ergebnisse jährlich zu berichten haben.

Während also der Art. 2 die Mitgliedstaaten lediglich allgemein zur Verfolgung einer Politik der Nichtdiskriminierung verpflichtet, die in Österreich eine Selbstverständlichkeit ist, führt der Art. 3 die hierzu erforderlichen Maßnahmen konkret an.

Zu der gemäß lit. a des Art. 3 anzustrebenden Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und anderen geeigneten Stellen ist zu bemerken, daß auch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände eine Politik der Nichtdiskriminierung verfolgen. Die Erlassung von Gesetzen und von Erziehungsprogrammen, wie dies unter lit. b des Art. 3 vorgesehen ist, erübrigt sich mit Rücksicht auf die in Österreich gegebenen Verhältnisse, wenn man von der bereits erwähnten Notwendigkeit einer Novellierung des § 25 des Betriebsrätegesetzes bzw. der §§ 28 und 29 des Landarbeitsgesetzes absieht. Im übrigen hat das Internationale Arbeitsamt in seinem Kommentar zu den in Österreich eine Ratifikation als allenfalls entgegenstehend angesehen Hindernissen ausgeführt: „Was die Erlassung von gesetzlichen Vorschriften anlangt, verlangt das Übereinkommen nicht, obzwar Art. 3 lit. b des Übereinkommens die Mitglieder unter anderem auffordert, eine Gesetzgebung zu erlassen . . ., die dazu bestimmt ist, die Annahme und die Befolgung der Politik des Landes zu gewährleisten, daß auf allen vom Übereinkommen erfaßten Gebieten gesetzliche Maßnahmen zu treffen sind, sondern im Gegenteil, macht solche gesetzliche Vorschriften von ihrer Eignung abhängig, unter Bedachtnahme auf die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Maßnahmen, die vom Übereinkommen vorgeschriebene Politik auch tatsächlich durchzuführen. Daher dürfte diese Bestimmung auch nicht so aufzufassen sein, als würde sie eine allgemeine Verpflichtung zur Erlassung von gesetzlichen Vorschriften auf allen vom Instrument erfaßten Gebieten auferlegen; der Staat sollte gesetzliche Vorschriften dann erlassen, wenn dies

unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse und Gepflogenheiten zur Förderung der in Rede stehenden Politik zweckmäßig ist, es könnte jedoch sein, daß es auf verschiedenen Gebieten günstiger sein wird, Maßnahmen anderer Art zu treffen.“

Daß die Politik der Nichtdiskriminierung in bezug auf die Beschäftigungen zu befolgen sei, die der unmittelbaren Aufsicht einer staatlichen Behörde unterstehen (Art. 3 lit. d) und in bezug auf die Tätigkeit von Berufsberatungs-, Berufsausbildungs- und Arbeitsvermittlungsstellen, die staatlich beaufsichtigt werden (Art. 3 lit. e), entspricht auch der österreichischen Auffassung und Praxis.

Die Artikel 4 und 5 enthalten Ausnahmen und Vorbehalte. Gemäß Artikel 4 gelten Maßnahmen zum Schutze des Staates nicht als Diskriminierung, sofern den Betroffenen der Rechtsweg offen steht, und nach Artikel 5 werden die besonderen Schutz- oder Hilfsmaßnahmen, z. B. zugunsten von Frauen, vom Übereinkommen ausgenommen. Eine Sonderstellung nehmen hierbei die Schutz- und Hilfsmaßnahmen ein, die in anderen Übereinkommen oder Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz vorgesehen sind; diese Maßnahmen gelten von vornherein nicht als Diskriminierung (Abs. 1). Anders werden die Schutz- oder Hilfsmaßnahmen behandelt, die nicht in internationalen Urkunden vorgesehen sind, sondern vom Mitgliedstaat vorgeschrieben werden. Diese „anderen Sondermaß-

nahmen“ sollen nur dann nicht als Diskriminierung im Sinne des Übereinkommens gelten, wenn sie von den Mitgliedstaaten nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände als solche ausdrücklich bezeichnet worden sind. Ferner wird präzisiert, daß diese Sondermaßnahmen auf die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Personen abzielen müssen, „die aus Gründen des Geschlechts, des Alters, der Behinderung, der Familienpflichten oder der sozialen oder kulturellen Stellung anerkanntermaßen besonders schutz- oder hilfsbedürftig sind“ (Abs. 2).

Artikel 6 verpflichtet jeden Mitgliedstaat, das Übereinkommen nach den Bestimmungen der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation auf die außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete anzuwenden, eine Vorschrift, die für Österreich keine praktische Bedeutung zukommt.

Die Artikel 7 bis 14 enthalten die feststehenden Schlußartikel, wie sie in allen von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Übereinkommen enthalten sind.

Für den Fall der Ratifikation des Übereinkommens durch Österreich wäre von der Möglichkeit des Ausschlusses der generellen Transformation gemäß Art. 50 Abs. 2 B-VG Gebrauch zu machen, um Auslegungsschwierigkeiten zu vermeiden, die durch das Nebeneinander innerstaatlicher und völkerrechtlicher, nicht unmittelbar anwendbarer Normen entstehen könnten.