

672 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIII. GP

6. 2. 1973

Regierungsvorlage

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE	CONFÉRENCE INTER- NATIONALE DU TRA- VAIL	(Übersetzung) INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ
Convention 135	Convention 135	Übereinkommen 135
CONVENTION CONCERN- ING PROTECTION AND FACILITIES TO BE AFFORD- ED TO WORKERS' REPRESENTATIVES IN THE UNDERTAKING	CONVENTION CONCER- NANT LA PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE ET LES FACILITÉS A LEUR AC- CORDER	ÜBEREINKOMMEN ÜBER SCHUTZ UND ERLEICHTER- UNGEN FÜR ARBEITNEH- MERVERTRETER IM BETRIEB
The General Conference of the International Labour Organi- sation,	La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,	Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisa- tion,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Fifty-sixth Session on 2 June 1971, and	Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Tra- vail, et s'y étant réunie le 2 juin 1971, en sa cinquante- sixième session;	die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 2. Juni 1971 zu ihrer sechsfünzigsten Tagung zusammengetreten ist,
Noting the terms of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, which provides for protection of workers against acts of anti-union discrimination in respect of their employment, and	Notant les dispositions de la convention sur le droit d'or- ganisation et de négociation collective, 1949, qui protège les travailleurs contre tous actes de discrimination ten- dant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi;	nimmt Kenntnis von den Be- stimmungen des Übereinkom- mens über das Vereinigungs- recht und das Recht zu Kol- lektivverhandlungen, 1949, das den Schutz der Arbeitneh- mer vor jeder gegen die Ver- einigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung betrifft,
Considering that it is desirable to supplement these terms with respect to workers' re- presentatives, and	Considérant qu'il est souhai- table d'adopter des disposi- tions complémentaires en ce qui concerne les représen- tants des travailleurs;	hält es für erwünscht, diese Be- stimmungen in bezug auf Ar- beitnehmervertreter zu er- gänzen,
Having decided upon the adop- tion of certain proposals with regard to protection and	Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des repré- s-	hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betref- fend Schutz und Erleichterun-

facilities afforded to workers' representatives in the undertaking, which is the fifth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-one the following Convention, which may be cited as the Workers' Representatives Convention, 1971:

Article 1

Workers' representatives in the undertaking shall enjoy effective protection against any act prejudicial to them, including dismissal, based on their status or activities as a workers' representative or on union membership or participation in union activities, in so far as they act in conformity with existing laws or collective agreements or other jointly agreed arrangements.

Article 2

1. Such facilities in the undertaking shall be afforded to workers' representatives as may be appropriate in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently.

2. In this connection account shall be taken of the characteristics of the industrial relations system of the country and the needs, size and capabilities of the undertaking concerned.

3. The granting of such facilities shall not impair the efficient operation of the undertaking concerned.

tants des travailleurs dans l'entreprise et aux facilités à leur accorder, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante et onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971:

Article 1

Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur.

Article 2

1. Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.

2. A cet égard, il doit être tenu compte des caractéristiques du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.

3. L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée.

gen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

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

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

Artikel 1

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

Artikel 2

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

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

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

672 der Beilagen

3

Article 3

For the purpose of this Convention the term "workers' representatives" means persons who are recognised as such under national law or practice, whether they are—

- (a) trade union representatives, namely, representatives designated or elected by trade unions or by the members of such unions; or
- (b) elected representatives, namely, representatives who are freely elected by the workers of the undertaking in accordance with provisions of national laws or regulations or of collective agreements and whose functions do not include activities which are recognised as the exclusive prerogative of trade unions in the country concerned.

Article 4

National laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or court decisions may determine the type or types of workers' representatives which shall be entitled to the protection and facilities provided for in this Convention.

Article 5

Where there exist in the same undertaking both trade union representatives and elected representatives, appropriate measures shall be taken, wherever necessary, to ensure that the existence of elected representatives is not used to undermine the position of the trade unions concerned or their representatives and to encourage co-operation on all relevant matters between the elected representatives and the trade unions concerned and their representatives.

Article 3

Aux fins de la présente convention, les termes « représentants des travailleurs » désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient:

- a) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats;
- b) ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.

Article 4

La législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou les décisions judiciaires pourront déterminer le type ou les types de représentants des travailleurs qui doivent avoir droit à la protection et aux facilités visées par la présente convention.

Article 5

Lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants, et pour encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part.

Artikel 3

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

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Article 6

Effect may be given to this Convention through national laws or regulations or collective agreements, or in any other manner consistent with national practice.

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 Article, will

Article 6

L'application des dispositions de la convention pourra être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale.

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 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 sera lié pour une nou-

Artikel 6

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

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 ersten Mal 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 Zeit-

672 der Beilagen

5

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 or in part, then, unless the new

velle 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 partielle de la présente con-

raum 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 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 Übereinkommen ganz oder teilweise ab-

Convention otherwise provided—

- (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.

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Recommendation 143

RECOMMENDATION CONCERNING PROTECTION AND FACILITIES TO BE AFFORDED TO WORKERS' REPRESENTATIVES IN THE UNDERTAKING

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 Fifty-sixth Session on 2 June 1971, and

vention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, 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 révision.

Article 14

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

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Recommandation 143

RECOMMANDATION CONCERNANT LA PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE ET LES FACILITES A LEUR ACCORDER

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 2 juin 1971, en sa cinquante-sixième session;

ändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

- a) die Ratifikation des neu gefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 9, vorausgesetzt, daß das neu gefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefaßten 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 neu gefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 14

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

(Übersetzung)

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Empfehlung 143

EMPFEHLUNG BETREFFEND SCHUTZ UND ERLEICHTERUNGEN FÜR ARBEITNEHMERVERTRETER IN BETRIEB

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

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

Having adopted the Workers' Representatives Convention, 1971, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to protection and facilities afforded to workers' representatives in the undertaking, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-one the following Recommendation, which may be cited as the Workers' Representatives Recommendation, 1971:

I. METHODS OF IMPLEMENTATION

1. Effect may be given to this Recommendation through national laws or regulations or collective agreements, or in any other manner consistent with national practice.

II. GENERAL PROVISIONS

2. For the purpose of this Recommendation the term "workers' representatives" means persons who are recognised as such under national law or practice, whether they are--

- (a) trade union representatives, namely, representatives designated or elected by trade unions or by the members of such unions; or
- (b) elected representatives, namely, representatives who are freely elected by the workers of the undertaking in accordance with provisions of national laws or regulations or of collective agreements and whose functions do not include activities which are recognised as the

Après avoir adopté la Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et aux facilités à leur accorder, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante et onze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971:

I. MÉTHODES D'APPLICATION

1. L'application des dispositions de la recommandation pourra être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale.

II. DISPOSITIONS DE CARACTÈRE GÉNÉRAL

2. Aux fins de la présente recommandation, les termes « représentants des travailleurs » désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient:

- a) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats;
- b) ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans le pays

hat das Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter, 1971, angenommen,

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

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

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

I. DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

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

II. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

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

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

exclusive prerogative of trade unions in the country concerned.

3. National laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or court decisions may determine the type or types of workers' representatives which should be entitled to the protection and facilities provided for in this Recommendation.

4. Where there exist in the same undertaking both trade union representatives and elected representatives, appropriate measures should be taken, wherever necessary, to ensure that the existence of elected representatives is not used to undermine the position of the trade unions concerned or their representatives and to encourage co-operation on all relevant matters between the elected representatives and the trade unions concerned and their representatives.

III. PROTECTION OF WORKERS' REPRESENTATIVES

5. Workers' representatives in the undertaking should enjoy effective protection against any act prejudicial to them, including dismissal, based on their status or activities as a workers' representative or on union membership or participation in union activities, in so far as they act in conformity with existing laws or collective agreements or other jointly agreed arrangements.

6. (1) Where there are not sufficient relevant protective measures applicable to workers in general, specific measures should be taken to ensure effective protection of workers' representatives.

intéressé, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.

3. La législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou les décisions judiciaires pourront déterminer le type ou les types de représentants des travailleurs qui devraient avoir droit à la protection et aux facilités visées par la présente recommandation.

4. Lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées devraient être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés or de leurs représentants, et pour encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part.

III. PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

5. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur.

6. (1) Lorsqu'il n'existe pas de mesures de protection appropriées suffisantes en faveur des travailleurs en général, des dispositions particulières devraient être prises en vue d'assurer une protection efficace des représentants des travailleurs.

dem betreffenden Land als ausschließliches Vorrecht der Gewerkschaften anerkannt sind.

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

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

III. SCHUTZ DER ARBEITNEHMERVERTRETER

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

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

672 der Beilagen

9

(2) These might include such measures as the following:

- (a) detailed and precise definition of the reasons justifying termination of employment of workers' representatives;
- (b) a requirement of consultation with, an advisory opinion from, or agreement of an independent body, public or private, or a joint body, before the dismissal of a workers' representative becomes final;
- (c) a special recourse procedure open to workers' representatives who consider that their employment has been unjustifiably terminated, or that they have been subjected to an unfavourable change in their conditions of employment or to unfair treatment;
- (d) in respect of the unjustified termination of employment of workers' representatives, provision for an effective remedy which, unless this is contrary to basic principles of the law of the country concerned, should include the reinstatement of such representatives in their job, with payment of unpaid wages and with maintenance of their acquired rights;
- (e) provision for laying upon the employer, in the case of any alleged discriminatory dismissal or unfavourable change in the conditions of employment of a workers' representative, the burden of proving that such action was justified;
- (f) recognition of a priority to be given to workers'

(2) Ces dispositions pourraient inclure des mesures telles que les suivantes:

- a) définition détaillée et précise des motifs qui peuvent justifier la cessation de la relation de travail des représentants des travailleurs;
- b) nécessité d'une consultation, d'un avis ou d'un accord d'un organisme indépendant, public ou privé, ou d'un organisme paritaire, avant que le licenciement d'un représentant des travailleurs ne devienne définitif;
- c) procédure spéciale de recours ouverte aux représentants des travailleurs qui estimeraient que leur licenciement était injustifié, que leurs conditions d'emploi ont été modifiées à leur désavantage ou qu'ils ont été l'objet d'un traitement injuste;
- d) en ce qui concerne le licenciement injustifié de représentants des travailleurs, réparation efficace, y compris, pour autant que cela ne soit pas contraire aux principes fondamentaux du droit du pays intéressé, la réintégration desdits représentants dans leur emploi avec versement des salaires non payés et maintien de leurs droits acquis;
- e) lorsqu'il est allégué que le licenciement d'un représentant des travailleurs ou la modification à son désavantage de ses conditions d'emploi serait discriminatoire, obligation pour l'employeur de prouver que la mesure en question était en réalité justifiée;
- f) reconnaissance d'une priorité à accorder au main-

(2) Diese könnten Maßnahmen folgender Art einschließen:

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

representatives with regard to their retention in employment in case of reduction of the work force.

7. (1) Protection afforded under Paragraph 5 of this Recommendation should also apply to workers who are candidates, or have been nominated as candidates through such appropriate procedures as may exist, for election or appointment as workers' representatives.

(2) The same protection might also be afforded to workers who have ceased to be workers' representatives.

(3) The period during which such protection is enjoyed by the person referred to in this Paragraph may be determined by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

8. (1) Persons who, upon termination of their mandate as workers' representatives in the undertaking in which they have been employed, resume work in that undertaking should retain, or have restored, all their rights, including those related to the nature of their job, to wages and to seniority.

(2) The questions whether, and to what extent, the provisions of subparagraph (1) of this Paragraph should apply to workers' representatives who have exercised their functions mainly outside the undertaking concerned should be left to national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or court decisions.

IV. FACILITIES TO BE AFFORDED TO WORKERS' REPRESENTATIVES

9. (1) Such facilities in the undertaking should be afforded

tien en emploi des représentants des travailleurs en cas de réduction du personnel.

7. (1) La protection accordée en vertu du paragraphe 5 de la présente recommandation devrait également s'appliquer aux travailleurs qui ont fait acte de candidature ou qui ont été présentés comme candidats, par les procédures appropriées existantes, pour être élus ou nommés représentants des travailleurs.

(2) La même protection pourrait aussi être accordée aux travailleurs qui ont cessé d'être des représentants des travailleurs.

(3) La période durant laquelle cette protection est accordée aux personnes visées au présent paragraphe pourra être déterminée par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

8. (1) A la fin de leur mandat, les représentants des travailleurs qui ont exercé leurs fonctions de représentation dans l'entreprise où ils étaient employés et y ont repris le travail devraient conserver ou recouvrer tous leurs droits, y compris les droits afférents à la nature de leur travail, à leur salaire et à leur ancienneté.

(2) Lorsque les intéressés ont exercé leurs fonctions de représentations principalement en dehors de leur entreprise, la question de savoir si et dans quelle mesure les dispositions du sous-paragraphe ci-dessus devraient leur être applicables devrait être tranchée par la législation nationale ou par la voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires.

IV. FACILITÉS À ACCORDER AUX REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

9. (1) Des facilités devraient être accordées, dans l'entreprise,

vertreter hinsichtlich ihrer Weiterbeschäftigung im Fall einer Personalverminderung.

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

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

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

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

(2) Die Frage, ob und in welchem Ausmaß die Bestimmungen von Unterabsatz (1) dieses Absatzes für Arbeitnehmervertreter gelten sollten, die ihre Funktionen hauptsächlich außerhalb des betreffenden Betriebes ausgeübt haben, sollte der Regelung durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen überlassen bleiben.

IV. ERLEICHTERUNGEN FÜR ARBEITNEHMERVERTRETER

9. (1) Den Arbeitnehmervertretern sollten im Betrieb Er-

672 der Beilagen

11

to workers' representatives as may be appropriate in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently.

(2) In this connection account should be taken of the characteristics of the industrial relations system of the country and the needs, size and capabilities of the undertaking concerned.

(3) The granting of such facilities should not impair the efficient operation of the undertaking concerned.

10. (1) Workers' representatives in the undertaking should be afforded the necessary time off from work, without loss of pay or social and fringe benefits, for carrying out their representation functions in the undertaking.

(2) In the absence of appropriate provisions, a workers' representative may be required to obtain permission from his immediate supervisor or another appropriate representative of management designated for this purpose before he takes time off from work, such permission not to be unreasonably withheld.

(3) Reasonable limits may be set on the amount of time off which is granted to workers' representatives under subparagraph (1) of this Paragraph.

11. (1) In order to enable them to carry out their functions effectively, workers' representatives should be afforded the necessary time off for attending trade union meetings, training courses, seminars, congresses and conferences.

(2) Time off afforded under subparagraph (1) of this Paragraph should be afforded without loss of pay or social and

aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.

(2) A cet égard, il devrait être tenu compte des caractéristiques du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.

(3) L'octroi de telles facilités ne devrait pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée.

10. (1) Les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient bénéficier, sans perte de salaire ni de prestations et avantages sociaux, du temps libre nécessaire pour pouvoir remplir leurs fonctions de représentation dans l'entreprise.

(2) En l'absence de dispositions appropriées, un représentant des travailleurs pourra être tenu d'obtenir la permission de son chef immédiat ou d'un autre représentant autorisé de la direction désigné à cet effet avant de prendre ce temps libre, cette permission ne devant toutefois pas être refusée de façon déraisonnable.

(3) Des limites raisonnables pourront être fixées pour la durée du temps libre accordé aux représentants des travailleurs conformément au sous-paragraphe 1 ci-dessus.

11. (1) Pour que le représentants des travailleurs puissent remplir efficacement leurs fonctions, ils devraient bénéficier du temps libre nécessaire pour assister à des réunions, cours de formation, séminaires, conférences et congrès syndicaux.

(2) Le temps libre prévu au sous-paragraphe précédent devrait être accordé sans perte de salaire ni de prestations et

leichterungen gewährt werden, die geeignet sind, ihnen die rasche und wirksame Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

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

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

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

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

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

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

(2) Die in Unterabsatz (1) dieses Absatzes vorgesehene Freistellung sollte ohne Einbuße an Lohn oder Sozial- und Ne-

fringe benefits, it being understood that the question of who should bear the resulting costs may be determined by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

12. Workers' representatives in the undertaking should be granted access to all workplaces in the undertaking, where such access is necessary to enable them to carry out their representation functions.

13. Workers' representatives should be granted without undue delay access to the management of the undertaking and to management representatives empowered to take decisions, as may be necessary for the proper exercise of their functions.

14. In the absence of other arrangements for the collection of trade union dues, workers' representatives authorised to do so by the trade union should be permitted to collect such dues regularly on the premises of the undertaking.

15. (1) Workers' representatives acting on behalf of a trade union should be authorised to post trade union notices on the premises of the undertaking in a place or places agreed on with the management and to which the workers have easy access.

(2) The management should permit workers' representatives acting on behalf of a trade union to distribute news sheets, pamphlets, publications and other documents of the union among the workers of the undertaking.

(3) The union notices and documents referred to in this Paragraphs should relate to normal trade union activities and their posting and distribution should not prejudice the

avantages sociaux, étant entendu que la question de savoir à qui incomberaient les charges qui en résulteraient pourrait être déterminée par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

12. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient avoir accès à tous les lieux de travail lorsque leur accès à ces lieux est nécessaire pour leur permettre de remplir leurs fonctions de représentation.

13. Les représentants des travailleurs devraient avoir accès sans retard injustifié à la direction de l'entreprise et auprès des représentants de la direction autorisés à prendre des décisions lorsque cela est nécessaire pour le bon exercice de leurs fonctions.

14. En l'absence d'autres dispositions pour le recouvrement des cotisations syndicales, les représentants des travailleurs habilités par le syndicat devraient être autorisés à recueillir régulièrement ces cotisations à l'intérieur de l'entreprise.

15. (1) Les représentants des travailleurs agissant au nom d'un syndicat, devraient être autorisés à afficher des avis syndicaux dans l'entreprise à un ou à plusieurs emplacements qui seront déterminés en accord avec la direction et auxquels les travailleurs auront facile-ment accès.

(2) La direction devrait autoriser les représentants des travailleurs agissant au nom d'un syndicat à distribuer aux travailleurs de l'entreprise des bulletins d'information, des brochures, des publications et d'autres documents du syndicat.

(3) Les avis et documents syndicaux visés au présent paragraphe devraient porter sur les activités syndicales normales; leur affichage et leur distribution ne devraient pas porter

benleistungen gewährt werden, wobei davon ausgegangen wird, daß die Frage, wer für die daraus entstehenden Kosten aufkommen sollte, durch die in Absatz 1 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmethoden bestimmt werden kann.

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

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

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

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

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

(3) Die in diesem Absatz erwähnten gewerkschaftlichen Mitteilungen und Schriften sollten sich auf normale gewerkschaftliche Tätigkeiten beziehen, und ihr Aushang und ihre Verteilung

672 der Beilagen

13

orderly operation and tidiness of the undertaking.

(4) Workers' representatives who are elected representatives in the meaning of clause (b) of Paragraph 2 of this Recommendation should be given similar facilities consistent with their functions.

16. The management should make available to workers' representatives, under the conditions and to the extent which may be determined by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation, such material facilities and information as may be necessary for the exercise of their functions.

17. (1) Trade union representatives who are not employed in the undertaking but whose trade union has members employed therein should be granted access to the undertaking.

(2) The determination of the conditions for such access should be left to the methods of implementation referred to in Paragraphs 1 and 3 of this Recommendation.

préjudice au fonctionnement régulier ni à la propreté de l'entreprise.

(4) Les représentants des travailleurs qui sont des représentants élus au sens de l'alinéa b) du paragraphe 2 de la présente recommandation devraient bénéficier de facilités analogues, compatibles avec leurs fonctions.

16. La direction devrait mettre à la disposition des représentants des travailleurs les facilités d'ordre matériel ainsi que les informations nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, dont les conditions et l'étendue pourront être fixées par les méthodes d'applications mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

17. (1) Les représentants syndicaux qui ne sont pas employés eux-mêmes dans une entreprise, mais dont le syndicat compte des membres dans le personnel de celle-ci, devraient avoir accès à cette entreprise.

(2) La fixation des conditions de cet accès à l'entreprise devrait relever des méthodes d'application mentionnées aux paragraphes 1 et 3 de la présente recommandation.

sollten das einwandfreie Funktionieren und die Sauberkeit des Betriebs nicht beeinträchtigen.

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

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

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

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

Erläuterungen

A. Vorbemerkungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die in der Zeit vom 2. bis 24. Juni 1971 in Genf zu ihrer sechsundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist, hat auf dieser Tagung u. a. das

Übereinkommen (Nr. 135) über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb und die

Empfehlung (Nr. 143) betreffend Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb

angenommen, deren authentischer englischer und französischer Wortlaut samt einer deutschen Übersetzung desselben beigeschlossen ist.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist gemäß Art. 19 der Verfassung der Organisation, BGBl. Nr. 223/1949, verpflichtet, die anlässlich der Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Instrumente den zuständigen innerstaatlichen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen. Während die Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation hinsichtlich der Übereinkommen auch die Möglichkeit einer Ratifikation vorsieht, besteht die Verpflichtung der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Empfehlungen lediglich darin, sie den zuständigen Stellen zur Kenntnis zu bringen.

B. Die internationalen Urkunden

Das **Übereinkommen (Nr. 135)** normiert den Schutz der Arbeitnehmervertreter im Betrieb gegen jede Benachteiligung, einschließlich Kündigung, die auf Grund ihrer Stellung oder Betätigung als Arbeitnehmervertreter oder auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder ihrer gewerkschaftlichen Betätigung erfolgt. Den Arbeitnehmervertretern sind im Betrieb Erleichterungen zu gewähren, die geeignet sind, ihnen die rasche und wirksame Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen. Das Übereinkommen überläßt es der innerstaatlichen Gesetzgebung, den Gesamtarbeitsverträgen, den Schiedssprüchen oder den gerichtlichen Entscheidungen zu be-

stimmen, welche Arten von Arbeitnehmervertretern (Gewerkschaftsvertreter oder gewählte Vertreter oder beide Arten) Anspruch auf den Schutz und die Erleichterungen haben, die in diesem Übereinkommen vorgesehen sind. Nötigenfalls sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um ein gegenseitiges Ausspielen der in einem Betrieb allenfalls nebeneinander tätigen Gewerkschaftsvertreter und gewählten Vertreter zu verhindern und um deren Zusammenarbeit zu fördern.

Die **Empfehlung (Nr. 143)** enthält nach einer Reihe von allgemeinen Bestimmungen, die inhaltlich gleichlautend sind mit jenen des Übereinkommens, detaillierte Vorschläge über den Schutz der Arbeitnehmervertreter und über die ihnen zu gewährenden Erleichterungen.

C. Rechtslage und Folgerungen

Zur Frage der Ratifikation des Übereinkommens (Nr. 135) sowie der Durchführung der Empfehlung (Nr. 143) wurden die Stellungnahmen der Zentralstellen des Bundes und der Länder sowie der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber eingeholt, von denen angenommen werden konnte, daß die Angelegenheit ihre Zuständigkeit bzw. ihr Interessengebiet berührt.

Die befaßten Stellen haben sich überwiegend für eine Ratifikation des Übereinkommens ausgesprochen. Sie sind der Auffassung, daß es wegen der flexiblen Formulierung dieses internationalen Dokumentes keiner Änderung der innerstaatlichen Rechtsordnung bedarf. Die Vorschläge und Anregungen der Empfehlung allerdings sind in Österreich erst zum Teil verwirklicht und werden bei der zukünftigen Entwicklung des Arbeitnehmervertreterschutzes wertvolle Hinweise darstellen. Eine Gegenüberstellung der Bestimmungen der internationalen Instrumente und der österreichischen Rechtslage hat folgendes ergeben:

Übereinkommen

Der **Art. 1**, der einen wirksamen Schutz der Arbeitnehmervertreter im Betrieb gegen jede Art von Benachteiligung, die auf Grund ihrer Stellung oder Betätigung als Arbeitnehmervertreter oder

auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder ihrer gewerkschaftlichen Betätigung erfolgt, verankert, ist in Österreich erfüllt. Nach österreichischem Recht ergibt sich der Schutz der Arbeitnehmervertreter im Betrieb insbesondere aus § 16 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 28. März 1947, BGBl. Nr. 97, über die Errichtung von Betriebsvertretungen (Betriebsrätegesetz — BRG), aus § 120 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 2. Juni 1948, BGBl. Nr. 140, betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitergesetz — LArbG) und den Ausführungsgesetzen der Länder (Landarbeitsordnungen — LAO) sowie aus § 32 Bundesgesetz vom 10. März 1967, BGBl. Nr. 133, über die Personalvertretung bei den Dienststellen des Bundes (Bundes-Personalvertretungsgesetz). In diesen Bestimmungen sind die Weisungsfreiheit der Betriebsratsmitglieder bzw. Personalvertreter gegenüber dem Betriebsinhaber in Ausübung ihres Mandates, das Beschränkungsverbot und das Benachteiligungsverbot verankert.

Nach dem BRG dürfen Mitglieder des Betriebsrates grundsätzlich nur nach vorheriger Zustimmung des Einigungsamtes gekündigt oder entlassen werden. Die Kündigungs- und Entlassungsgründe sind im Gesetz taxativ aufgezählt. Eine entgegen den Bestimmungen des BRG ausgesprochene Kündigung oder Entlassung ist rechtsunwirksam. Außerdem hat das Einigungsamt die Zustimmung zur Entlassung zu verweigern, wenn sich der Antrag auf ein Verhalten des Betriebsratsmitgliedes stützt, das von diesem in Ausübung des Mandates gesetzt wurde und unter Abwägung aller Umstände, insbesondere im Hinblick auf das vorangegangene Verhalten des Betriebsinhabers oder dessen Bevollmächtigten, entschuldbar war.

Gleichlautende Bestimmungen enthalten das LArbG sowie die LAO. Nach § 27 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes kann ein Personalvertreter, der in einem provisorischen öffentlich-rechtlichen oder in einem vertraglichen Dienstverhältnis steht oder zeitverpflichteter Soldat ist, nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem er angehört, gekündigt werden.

Auch dem Art. 2 des Übereinkommens, der die Gewährung von Erleichterungen für die Arbeitnehmervertreter im Betrieb vorsieht, die geeignet sind, ihnen die rasche und wirksame Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen, wird in Österreich entsprochen. Als Erleichterungen sind für die Arbeitnehmervertreter vor allem das Recht auf Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes, auf Ersatz von Barauslagen und auf Freistellung vorgesehen. Weiters ist auch das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Bildungsfreistellung und auf erweiterte Bildungsfreistellung zu erwähnen.

Der Art. 3 umschreibt den Begriff des „Arbeitnehmervertreter“. Von den in diesem Artikel

angeführten Alternativen kommt für Österreich die der lit. b in Betracht. Dieser Bestimmung zufolge sind „Arbeitnehmervertreter“ im Sinne des Übereinkommens in Österreich die Betriebsratsmitglieder (bzw. Vertrauensmänner) oder Personalvertreter des BRG, des LArbG, der LAO oder des Bundes-Personalvertretungsgesetzes.

Auf diese Personen treffen die Bedingungen des Art. 3 lit. b zu, weil sie auf Grund der Bestimmungen des BRG bzw. der Betriebsrats-Wahlordnung, BGBl. Nr. 211/1947, des LArbG, der LAO, der landwirtschaftlichen Betriebsratswahlordnungen und des Bundes-Personalvertretungsgesetzes in freien Wahlen von den Arbeitnehmern des Betriebes bzw. Bediensteten der Dienststelle gewählt werden.

Der Art. 4 führt an, auf welche Weise die Arten der Arbeitnehmervertreter, die Anspruch auf den Schutz und die Erleichterungen haben, die im Übereinkommen vorgesehen sind, bestimmt werden können. In Österreich ergibt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen des BRG, des LArbG, der LAO und des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, welche Arbeitnehmervertreter den besonderen Schutz und die Erleichterungen genießen. Da das Übereinkommen die Gesetzgebung als eine der Möglichkeiten anführt, ist auch dieser Artikel in Österreich erfüllt.

Der Art. 5 bestimmt, daß nötigenfalls geeignete Maßnahmen zu treffen sind, um ein gegenseitiges Auspielen der in einem Betrieb allenfalls nebeneinander tätigen Gewerkschaftsvertreter und gewählten Vertreter zu verhindern und um deren Zusammenarbeit zu fördern. Im österreichischen Recht ist das Tätigwerden von Vertretern der Gewerkschaften in den Angelegenheiten der betrieblichen Interessenvertretungen nicht ausdrücklich normiert, da Grundlage dieser Tätigkeit nur das autonom geschaffene Gewerkschaftsstatut ist. Andererseits sind die Aufgaben und Befugnisse der gewählten Betriebsräte (bzw. Vertrauensmänner) oder Personalvertreter gesetzlich festgelegt. Eine Kollision der Tätigkeitsbereiche der Gewerkschaften einerseits und der Betriebsräte (bzw. Vertrauensmänner) oder Personalvertreter andererseits ist daher nur im Bereich der faktischen Geschäftsführung möglich, dort aber von keiner besonderen Aktualität, da in der Regel eine enge personelle Verflechtung der beiden Interessenvertretungen besteht. Es kann daher auch dieser Artikel als erfüllt angenommen werden.

Die Art. 6 bis 14 enthalten die üblichen Schlußbestimmungen.

Empfehlung

Die Abs. 1 bis 5 der Empfehlung sind auch Inhalt des oben besprochenen Übereinkommens. Die zu diesem gemachten Bemerkungen gelten daher im gleichen Maße.

Der Abs. 6 empfiehlt für den Fall, daß die für Arbeitnehmer im allgemeinen geltenden einschlägigen Schutzmaßnahmen nicht ausreichen, in einer demonstrativen Aufzählung besondere Maßnahmen, die zu einem wirksamen Schutz der Arbeitnehmervertreter beitragen könnten. Der in diesem Absatz aufgezeigten Tendenz wird in Österreich durch zahlreiche Bestimmungen Rechnung getragen, wie vor allem durch die Vorschriften der §§ 18 und 21 des BRG, der §§ 122 und 125 des LArbG, der entsprechenden Bestimmungen der LAO und des § 25 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes. Durch diese Bestimmungen ist im Bereich der österreichischen Rechtsordnung ausreichend vorgesorgt, daß Arbeitnehmervertreter vor Benachteiligung geschützt werden. Im übrigen wird zu den demonstrativ aufgezählten Möglichkeiten des Punktes 6 noch bemerkt:

Zu lit. a:

Der „eingehenden und genauen Bestimmung der Gründe, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmervertretern rechtfertigen können“ wird durch § 18 Abs. 1 bis 6 BRG und durch § 122 Abs. 1 bis 5 LArbG sowie der entsprechenden Bestimmungen der LAO für den Bereich des Gewerbes bzw. der Land- und Forstwirtschaft durch die taxative Aufzählung der Gründe entsprochen.

Zu lit. b:

Dem Vorschlag, einen Rat, ein Gutachten oder die Zustimmung einer unabhängigen öffentlichen oder privaten Stelle oder eines paritätischen Organs einzuholen, bevor die Kündigung eines Arbeitnehmervertreters endgültig wirksam wird, ist im Bereiche des Gewerbes durch § 18 Abs. 1 BRG und im Bereich der Land- und Forstwirtschaft durch § 122 Abs. 1 LArbG und durch die entsprechenden Bestimmungen der LAO, wonach ein Mitglied des Betriebsrates bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Einigungsamtes bzw. der Einigungskommission gekündigt oder entlassen werden darf, entsprochen. Ein Personalvertreter, der in einem provisorischen öffentlich-rechtlichen oder in einem vertraglichen Dienstverhältnis steht oder zeitverpflichteter Soldat ist, darf nach § 27 Abs. 2 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, abgesehen von einer einzigen Ausnahme, nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem er angehört, gekündigt werden.

Zu lit. c:

Ein besonderes Einspruchsverfahren für die Arbeitnehmervertreter, die der Ansicht sind, daß die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses ungerechtfertigt war, gibt es zwar nach österreichischem Recht nicht, jedoch bedarf, wie bereits zu

lit. b ausgeführt wurde, die Kündigung der Zustimmung des Einigungsamtes bzw. der Einigungskommission oder des Personalausschusses. Eine Abänderung der Beschäftigungsbedingungen, die eine Verschlechterung bringen würde, ist auf Grund des § 14 Abs. 2 Z. 6 BRG für das Gewerbe bzw. des § 119 Abs. 2 Z. 6 LArbG und der entsprechenden Bestimmungen der LAO für die Land- und Forstwirtschaft dadurch praktisch ausgeschlossen, daß auf Grund des allgemeinen Versetzungsschutzes jede beabsichtigte dauernde Versetzung eines Arbeitnehmers dem Betriebsrat gemeldet werden muß, der eine solche Zustimmung nur als Kollegialorgan geben kann. Fehlt die Zustimmung des Betriebsrates, kann der Dienstnehmer die Aufnahme der dauernd schlechteren Arbeit verweigern, ohne dadurch einen Entlassungsgrund zu setzen. Nach § 27 Bundes-Personalvertretungsgesetz darf ein Personalvertreter während der Dauer seiner Funktion nur mit seinem Willen zu einer anderen Dienststelle versetzt oder einer anderen Dienststelle zugeteilt werden. Ausgenommen hievon sind Versetzungen auf Grund eines Disziplinarverfahrens.

Zu lit. d:

Eine wirksame Wiedergutmachung bei ungerechtfertigter Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie es die Empfehlung vorschlägt, wird in Österreich praktisch nicht erforderlich sein, weil es eine ungerechtfertigte Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht geben kann, da für die Kündigung oder Entlassung die Zustimmung des Einigungsamtes bzw. der Einigungskommission oder des Personalausschusses erforderlich ist.

Zu lit. e:

Durch die erforderliche Zustimmung des Einigungsamtes bzw. der Einigungskommission oder des Personalausschusses zu einer Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes ist in Österreich die in dieser litera vorgeschlagene Maßnahme, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Beweis hiefür zu erbringen, daß sein Vorgehen gerechtfertigt war, wenn er einem Arbeitnehmer in diskriminierender Weise gekündigt hat, nicht erforderlich. Auch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ist auf Grund des bereits angeführten allgemeinen Versetzungsschutzes ausgeschlossen.

Zu lit. f:

Die vorgeschlagene Vorzugsstellung für Arbeitnehmervertreter hinsichtlich einer „Weiterbeschäftigung im Falle einer Personalverminderung“ ist im österreichischen Recht zwar nicht statuiert, wird jedoch in vielen Betrieben anerkannt.

Der in Abs. 7 vorgesehene Schutz ehemaliger Arbeitnehmervertreter und der Wahlwerber ist durch § 18 Abs. 7 und 9 BRG, § 122 Abs. 6 und 8 LArbG, durch die entsprechenden Bestimmungen der LAO bzw. durch § 32 Bundes-Personalvertretungsgesetz, hier allerdings lediglich hinsichtlich der Wahlwerber, gewährleistet.

Auch der Abs. 8, der empfiehlt, daß Arbeitnehmervertreter nach Ablauf ihres Mandates in dem Betrieb, in dem sie beschäftigt waren, alle ihre Rechte behalten oder wiedererhalten sollen, ist in Österreich erfüllt, da die Arbeitnehmervertreter auch während der Ausübung ihres Mandates als im betreffenden Betrieb weiter beschäftigt gelten.

Den Abs. 9 und 10 der Empfehlung, in denen für die Arbeitnehmervertreter Erleichterungen und Arbeitsfreistellungen vorgeschlagen werden, wird in Österreich, wie aus den obigen Bemerkungen zu Art. 2 des Übereinkommens zu entnehmen ist, ebenfalls entsprochen.

Die Freistellung für die Teilnahme an Ausbildungslehrgängen und Seminaren, Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, wie sie der Abs. 11 empfiehlt, ist in den §§ 16 a und 16 b BRG für den Bereich des Gewerbes und in den §§ 120 a und 120 b LArbG und in den entsprechenden Bestimmungen der LAO für den der Land- und Forstwirtschaft vorgesehen.

Der Empfehlung des Abs. 12 auf Zutritt der Arbeitnehmervertreter zu allen Arbeitsstätten wird durch § 16 des BRG, durch § 120 des LArbG, durch die entsprechenden Bestimmungen der LAO und durch § 25 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes entsprochen, wo jeweils bestimmt wird, daß die Arbeitnehmervertreter in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt werden dürfen.

Dem Vorschlag des Abs. 13 auf Zutritt der Arbeitnehmervertreter zur Betriebsleitung und zu entscheidungsbefugten Vertretern der Betriebsleitung, soweit dies für die ordnungsgemäße Ausübung ihrer Funktionen erforderlich ist, ist durch § 14 Abs. 1 und 2 des BRG, durch § 119 Abs. 1 und 2 des LArbG, durch die entsprechenden Bestimmungen der LAO und § 10 Abs. 4 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes im Zusammenhang mit den in den Bemerkungen zu Abs. 12 angeführten gesetzlichen Bestimmungen in ausreichendem Maße Rechnung getragen.

Die Empfehlung des Abs. 14 ist in Österreich in der Praxis ebenfalls erfüllt, da den Gewerkschaftsvertretern in der Regel von den Betrieben gestattet wird, die Beiträge im Betriebsbereich einzukassieren.

Der Abs. 15 der Empfehlung postuliert, daß Arbeitnehmervertreter, die im Namen einer Gewerkschaft handeln, und gewählte Arbeitnehmervertreter die Möglichkeit haben sollten, Mitteilungen, Mitteilungsblätter und dergleichen an die Arbeitnehmer im Betrieb zu verteilen. Da in Österreich nur gewählte Arbeitnehmervertreter innerhalb der Betriebe tätig werden, schränkt sich der gegenständliche Vorschlag auf diese ein. Eine entsprechende Bestimmung enthält § 23 der Betriebsrats-Geschäftsordnung, BGBl. Nr. 221/1947, sowie die landwirtschaftlichen Betriebsrats-Geschäftsordnungen.

Was die Empfehlung des Abs. 16 hinsichtlich der Zurverfügungstellung materieller Erleichterungen durch die Betriebsleitung betrifft, so ist sie durch § 22 des BRG, durch § 126 des LArbG, durch die entsprechenden Bestimmungen der LAO und durch § 29 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes erfüllt. Danach sind den Arbeitnehmervertretern die entsprechenden Räumlichkeiten samt Einrichtung, Beleuchtung und Beheizung sowie die Kanzlei- und Geschäftserfordernisse, deren sie zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben bedürfen, vom Betriebsinhaber auf seine Kosten nach Tunlichkeit beizustellen und instandzuhalten. Auch der Empfehlung desselben Absatzes betreffend Zurverfügungstellung von Auskünften an die Arbeitnehmervertreter seitens der Betriebsleitung wird durch § 14 Abs. 1 des BRG, durch § 119 Abs. 1 des LArbG, durch die entsprechenden Bestimmungen der LAO und durch § 10 a des Bundes-Personalvertretungsgesetzes entsprochen.

Der Abs. 17 der Empfehlung ist nicht erfüllt, da nach der in Österreich herrschenden Rechtslage den Gewerkschaftsvertretern, die selbst nicht im Betrieb beschäftigt sind, ein Zutritt in den Betrieb nicht gewährleistet ist.

Bei der Ratifikation des Übereinkommens Nr. 135 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.